



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

PAULO ALEXANDRE TOURINHO ALMEIDA

A PEJOTIZAÇÃO E OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA PARA A CLASSE MÉDICA

Salvador - BA

2018

PAULO ALEXANDRE TOURINHO ALMEIDA

**A PEJOTIZAÇÃO E OS REFLEXOS DA REFORMA
TRABALHISTA PARA A CLASSE MÉDICA**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador- BA

2018

RESUMO

Os médicos estão expostos à chamada “Pejotização”, que se trata de uma forma que os empregadores encontraram para burlar as normas trabalhistas. Somado a isso, a Lei 13.467/17, conhecida como “reforma trabalhista”, precariza as condições de trabalho e traz incertezas para a classe. A partir de uma breve análise histórica das formas de trabalho e dos movimentos de flexibilização de normas trabalhistas, pretende-se entender o movimento de supressão de direitos ocorrido no país em 2017. Objetiva-se, ainda, por meio desta monografia, identificar as principais modificações e inovações abordadas pela mencionada lei e quais serão os reflexos dessas alterações para os médicos.

Palavras-chave: Classe médica. Pejotização. Impactos da reforma trabalhista.

ABSTRACT

Doctors are exposed to the so-called "Pejotização" phenomenon, which is a way that employers have found to circumvent labor standards. Added to this, Law 13467/17, known as "labor reform", precarizes working conditions and brings uncertainties to the class. Based on a brief historical analysis of the forms of work and the flexibilization movements of labor law, it is intended to understand the movement of suppression of rights occurred in Brazil in 2017. It is also intended, through this monograph, to identify the main modifications and innovations addressed by the aforementioned law and what the effects of these changes will be for doctors.

Key words: Medical Community, Pejotização, Impacts of Labor Reform.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	06
2. ASPECTOS HISTÓRICOS DA POLÍTICA DE REGULAÇÃO DE TRABALHO	07
2.1. FORMAS DE TRABALHO	07
2.2. HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	13
2.3. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO x FLEXIBILIZAÇÃO	22
2.4. A PEJOTIZAÇÃO	24
2.5. PEJOTIZAÇÃO x PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INTRANSACIONABILIDADE DE DIREITOS	27
2.6. DA POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM FACE AO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	29
2.7. ENTREVISTAS COM MÉDICOS	34
3. O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA (Lei 13.467/17) E SEUS IMPACTOS PARA O LABOR MÉDICO	37
3.1. DA MEDIDA PROVISÓRIA 808/17	44
3.2. DO EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”	46
3.3. DO TRABALHO INTERMITENTE	50
3.4. O MÉDICO TERCEIRIZADO	54
3.5. DA INSALUBRIDADE	60
3.6. DAS GESTANTES E LACTANTES	62
3.7. DO DANO EXTRAPATRIMONIAL	63
3.8. DA POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR “ACORDO”	67
4. CONCLUSÃO	70
5. REFERÊNCIAS	74
6. ANEXOS	79

1 – INTRODUÇÃO

As incertezas acerca do futuro do mercado de trabalho da classe médica tem sido alvo de constantes debates. Aumento do número dos cursos de Medicina pelo país, financiamento estudantil e altos valores de mensalidade das universidades privadas, constantes calotes por parte da Administração Pública, desrespeito reiterado das normas trabalhistas, aumento exponencial da judicialização da conduta médica, possibilidade de redução da remuneração média são alguns dos dilemas que permeiam as discussões da classe.

Sendo um grupo que possui remuneração acima dos ganhos médios do trabalhador brasileiro, o desrespeito às normas trabalhistas não tem tido a devida atenção ao longo dos anos, ao ponto de que os instrumentos utilizados pelos empregadores para burlar a legislação sejam entendidos como naturais da profissão, como, por exemplo, a “pejotização”, prática comum em todo o Brasil e que não tem sido combatida da maneira devida.

Este presente estudo pretende identificar as alterações e inovações trazidas pela Lei 13.467/17, também conhecida como “reforma trabalhista”, apontando os prejuízos dos seus principais pontos, bem como da recorrente e danosa prática da “pejotização”.

No capítulo 2 será realizada uma rápida análise histórica da evolução das formas de trabalho, bem como do movimento de flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas, entendendo como alguns princípios do Direito do Trabalho se colocam como contraponto a esse movimento.

Os principais pontos para a classe médica contidos na Lei 13.467/17 serão abordados no capítulo 3, bem como as suas consequências.

2 – ASPECTOS HISTÓRICOS DA POLÍTICA DE REGULAÇÃO DO TRABALHO

2.1 – FORMAS DE TRABALHO

O termo Trabalho tem suas raízes na palavra do latim *tripalium*, um utensílio feito de três paus aguçados, que ligava os animais ao arado, provocando, muitas vezes, machucados. Esse mesmo objeto também era utilizado como instrumento de tortura. Não se sabe se o *tripalium* foi aproveitado inicialmente para facilitar a atividade agrária ou para torturar seres humanos. O entendimento mais coerente é que tenha sido aproveitado inicialmente na produção rural e posteriormente para a tortura.

A partir dos processos que originaram o modo de produção capitalista, o Trabalho ganhou uma nova concepção social; se antes o vassalo laborava para a sua subsistência e a manutenção do senhor feudal em uma estrutura social engessada, o camponês livre passou a visualizar o trabalho como forma de obtenção de lucro e ascensão social.

Dados os mecanismos que separaram o trabalhador dos meios de produção, a ideologia capitalista foi responsável por incorporar às mentalidades a ideia de que o trabalho é a forma de dignificação do homem. Nesse sentido, tornou-se imaginário coletivo de que o indivíduo precisa de um trabalho para dar significado à sua existência, independente do nível e da forma das condições oferecidas pelo patrão.

Hoje o conceito de Trabalho mais utilizado consta no dicionário Aurélio¹: Trabalho é o ato de trabalhar, qualquer ocupação manual ou intelectual, remunerado ou não.

De sua interpretação como castigo à modalidade de sobrevivência dos homens, seja por meio da subsistência ou da venda da sua força de trabalho

¹ <https://dicionariodoaurelio.com/trabalho>

para o patrão, ao longo da história da humanidade, em seus diferentes modos de produção, o trabalho assumiu diferentes faces.

Trabalho Escravo

Os escravos sempre foram considerados como coisas, não sendo reconhecidos como sujeitos de direito.

A cultura brasileira é marcada pela exploração escravocrata de africanos, sendo a base da formação de valores presentes até os dias atuais. A escravidão enraizou aspectos culturais e religiosos da cultura africana na nossa sociedade. A capoeira, as religiões de matriz africanas e a culinária fazem parte da tradição nacional.

Se, por um lado, a escravidão foi o caminho percorrido pelo Brasil colonial para a sua inserção na divisão internacional do trabalho, por outro lado ocasionou um abismo social, não permitindo que se formasse um mercado de trabalho fortalecido durante o período colonial e também nas primeiras décadas de independência do país.

A vida econômica e social do Brasil colonial estava alicerçada sobre o trabalho escravo e o tráfico que permitia o seu escoamento a ponto de se criar uma “realidade ateritorial” no Atlântico Sul, soldando já no século XVII uma complementariedade entre a zona brasileira de produção e a africana de reprodução de escravos.²

Em pouco tempo, formou-se no Brasil, nas palavras de Oliveira Vianna, “um povo de latifundiários”³, ante as políticas adotadas pela Coroa Portuguesa,

² Esta citação encontra-se em BARBOSA, Alexandre de Freitas (2008), retirada da seguinte fonte: Luiz Felipe de Alencastro, *O trato dos viventes: formação do Brasil no Atlântico Sul*, Companhia das Letras, 2000, PP. 20-1, 329-30.

³ Esta citação encontra-se em BARBOSA, Alexandre de Freitas (2008), retirada da seguinte fonte: Oliveira Vianna, *Evolução do povo brasileiro*, Livraria José Olumpio Editora, 1956, p. 57.

concedendo grandes extensões de terra e necessitando da disponibilidade de escravos em “quantidade suficiente para quaisquer culturas”.⁴

Nesse regime não há que se falar em salário, uma vez que o escravo não vende a sua força de trabalho, mas sim é objeto de compra e venda, já carregando a sua força de trabalho no seu valor venal. A relação entre o escravo e o seu proprietário é regida pelo direito real, tratando-se de uma relação entre pessoa e coisa. Justamente em razão disso é que não há forma de remuneração, sendo seu traço marcante a submissão.

Do trabalho escravo decorreu todo o desenvolvimento da criação da nossa sociedade, possuindo reflexos até os dias atuais. Nesse sentido, a Portaria MTB 1.129, publicada em outubro de 2017 no Diário Oficial da União, alterou os conceitos de condição análoga à escravidão, da jornada exaustiva e de trabalho forçado, indo de encontro aos conceitos contemporâneos, utilizados, inclusive pelo Código Penal.

A referida Portaria foi suspensa pela ministra do Supremo Tribunal Federal, Rosa Weber, por entender que viola a Constituição Federal, além de acordos internacionais celebrados pelo Brasil.

Em 28 de dezembro de 2017 foi publicada pelo Ministério Público do Trabalho uma nova Portaria, a MTB 1.293, como restará explicado mais a frente.

Trabalho Assalariado

O trabalho assalariado se consolidou após a Revolução Industrial, durante o século XIX, sendo praticado especialmente nas grandes empresas, mas ainda sob condições extremamente precárias.

⁴Esta citação encontra-se em BARBOSA, Alexandre de Freitas (2008), retirada da seguinte fonte: Stanley Stein, *Grandeza e decadência do café*, Brasiliense, 1961, PP. 59-60.

As empresas ganharam força, uma vez que o trabalho era realizado de maneira mais rápida e a produtividade era maior. O trabalho manual foi substituído em boa parte pelo da máquina, sendo extintos diversos postos de trabalho, o que acarretou em um aumento no nível do desemprego.

Dessa forma, criou-se a necessidade do trabalho humano para operar as máquinas e, conseqüentemente, o trabalho assalariado.

Diversos problemas sociais surgiram após a Revolução Industrial. Por ter sido reduzido o esforço físico devido à utilização de máquinas, ocorreu um sensível aumento da exploração da mão de obra de mulheres, crianças e adolescentes, que eram trabalhadores mais baratos para o empregador e mais fáceis de controlar. Jornadas de trabalho excessivas, sendo comum que fossem de 16 horas, salários baixos e aumento expressivo dos acidentes de trabalho foram alguns dos reflexos.

Com as condições precárias de trabalho e a exploração desumana dos trabalhadores nasce o Direito do Trabalho, como forma de frear esses abusos que haviam se tornado normais. Criaram-se, portanto, normas jurídicas para proteger o trabalhador.

Autônomo

Nas palavras de Vólia Bomfim⁵, autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio. O labor é exercido de maneira habitual, mas não em relação a cada tomador, como é o caso do empregado, que necessita habitualmente fornecer a sua força de trabalho para o empregador.

O autônomo assume os riscos do negócio e não possui vínculo empregatício, sendo essa a basilar diferença entre essa forma de trabalho e o empregado.

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

Mesmo não sendo requisito fundamental para a sua caracterização, o autônomo geralmente presta serviços para tomadores diversos.

O art. 442-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/17, também conhecida como Reforma Trabalhista, alterada posteriormente pela Medida Provisória 808/17, prevê:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

O objetivo das alterações da Medida Provisória 808/17 foi conferir maior segurança aos contratos de prestação de serviços autônomos e evitar a utilização do termo para travestir uma relação de emprego.

Nesse sentido, os parágrafos 1º e 2º são expressos ao proibir a inclusão de cláusula de exclusividade nos contratos de autônomos, bem como esclarece que o fato do autônomo laborar para apenas um tomador de serviço não caracteriza, por si só, o vínculo empregatício.

Por sua vez, o parágrafo 4º garante a possibilidade do autônomo a recusar atividades. Caso contrário, se o profissional autônomo estivesse condicionado a cumprir com atividades determinadas pelo tomador, estaria demonstrado a relação de emprego.

Cooperativismo

Segundo Valentim Carrion, *cooperativa é a associação voluntária de pessoas que contribuem com seus esforços pessoais ou suas economias, a fim de obter para si as vantagens que o grupamento possa propiciar.*⁶

O cooperativismo no Brasil existe desde o período colonial, mas de forma embrionária. Já no início do século XX, as cooperativas começaram a se desenvolver na agropecuária com grande influência de imigrantes, principalmente alemães e italianos.

A Lei 5.764 de 1971 criou a “Política Nacional de Cooperativismo”, mas com controle rígido para constituição e autorização de funcionamento. Essas barreiras só foram superadas com a Constituição Federal de 1988, que retirou a interferência estatal nas associações.

A primeira cooperativa de trabalho na área médica do país surgiu em 1967, na cidade de Santos (SP). Foi originada com o intuito de evitar intermediação de empresas e fortalecer a autonomia dos profissionais. Com o sucesso do

⁶ CARRION, Valentim. “Cooperativas de Trabalho – Autenticidade e Falsidade”. São Paulo, *Revista LTR*, n. 2, 1999, p. 168.

modelo, outras cooperativas logo surgiram nos estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Minas Gerais e em Brasília.⁷

Hoje em dia o modelo cooperativista é uma alternativa para encarar os cenários de crise, sendo comum a utilização dessa forma de trabalho entre os profissionais médicos e grandes conglomerados hospitalares.

2.2 – HISTÓRICO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA DESREGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

2.2.1 – Conceitos: Flexibilização x Desregulamentação

De início, fundamental diferenciar os conceitos entre flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Flexibilização pode ser definida como forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas trabalhistas.

Por sua vez, a desregulamentação é a efetiva extinção de determinadas normas jurídicas trabalhistas, sendo retirada a proteção ao trabalhador, uma vez que as próprias partes (empregado e empregador) passam a determinar quais serão as regras a serem aplicadas naquela relação de trabalho.

Sérgio Pinto Martins, tratando sobre o tema, ensina que⁸:

“A doutrina tem vários conceitos sobre a flexibilização do Direito do Trabalho.

Antes de se analisar o conceito da flexibilização, é possível dizer que se trata de uma reação aos padrões até então vigentes das legislações que estão em desacordo com a realidade, das legislações extremamente rígidas que não

⁷ <https://www.unimed.coop.br/home/sistema-unimed/cooperativismo>

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009.

resolvem todos os problemas trabalhistas, principalmente diante das crises econômicas ou outras.

Internacionalmente, muitas vezes é lembrado o conceito da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), tendo por fundamento o “Informe Dahrendorf”, em que a flexibilidade é a “capacidade de os indivíduos na economia e em particular no mercado de trabalho de renunciar a seus costumes e de adaptar-se a novas circunstâncias”. Ensina Arturo Bronstein, que a referida definição apresenta “aspectos sociológicos e psicológicos da flexibilidade, porém não tem verdadeiramente um conteúdo normativo. Pode servir-nos como referência geral, para destacar conceitualmente os elementos que formam parte do debate sobre flexibilidade, mas não parece suficiente para uma análise sobre os efeitos da doutrina da flexibilidade no Direito do Trabalho, debate que deve necessariamente integrar-se com elementos jurídicos”.

(...)

“Júlio Assunção Malhadas leciona que a flexibilização é ‘a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões.

Mario Pasco Cosmopolis informa que flexibilização é a ‘modificação atual e potencial das normas laborais que se traduz na atenuação dos níveis de proteção dos trabalhadores e que frequentemente vai acompanhada de uma aplicação da faculdade patronal de direção”.

Considerando a realidade da maioria das relações trabalhistas existentes no Brasil atualmente, diferentemente de como conceituam alguns doutrinadores, não parece coerente afirmar, de maneira geral, que trabalhador e empresa irão regular a sua relação na forma que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões, sem a intervenção estatal.

Crise econômica, desigualdade social elevada, alto índice de desemprego e a natural hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador são alguns fatores determinantes para que a dita negociação entre as partes seja assimétrica, como será explicado com maiores detalhes a seguir.

Ainda lecionando sobre a flexibilização, Sérgio Pinto Martins⁹ continua:

“Prefiro dizer que a flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Conjunto porque forma um todo organizado, um sistema para o fim de estabelecer mecanismos para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as mudanças, isto é, uma reunião de medidas visando flexibilizar as relações trabalhistas. Não se faz a flexibilização apenas de uma forma ou mediante medidas isoladas, mas dentro de um conjunto. São adotados vários procedimentos para a flexibilização.

Não se trata de flexibilização do Direito do Trabalho, mas de condições de trabalho, de regras que serão observadas em relação ao pacto laboral. O objetivo do Direito do Trabalho não é ser flexível, mas melhorar as condições do trabalhador. Logo, não se pode falar em flexibilidade do Direito do Trabalho.”

Ora, para que sejam adaptadas as relações laborais à nova realidade emergente, deve-se considerar as mudanças de ordem econômica, tecnológica e social, não apenas alterações nas regras jurídicas.

Seguindo ainda os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins¹⁰:

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 2009.

“Flexibilização não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos mediante negociação coletiva, notadamente diante das crises econômicas.”

Perceba que flexibilização é condicionada à participação do sindicato. Em determinados casos é possível que haja a negociação coletiva para alterar alguns direitos, como redução salarial, compensação e redução de jornada de trabalho.

Não se deve confundir, portanto, flexibilização e desregulamentação. Desregulamentação pressupõe a retirada de direitos impostos por lei, sendo possível a que as partes, de maneira privada, estabeleçam entre si determinados pontos da relação de trabalho, sem participação do Estado, de forma individual ou até mesmo coletiva.

2.2.2 – Breve relato histórico da flexibilização das normas trabalhistas

A economia mundial passou por abrupta transformação a partir da década de 70, mas especialmente nas décadas de 80 e 90. Diversos fatores contribuíram para a mudança do cenário global, dentre eles as crises financeiras, desenvolvimento dos *chips*, da nanotecnologia, da robótica, a aproximação entre os povos ocasionada pela evolução das formas de comunicação (principalmente a Internet), o rompimento das barreiras alfandegárias, que fomentou a concorrência entre os países, que precisaram produzir mais, cada vez com menor custo e maior qualidade para que pudessem estar inseridos no mercado globalizado, além da crise imobiliária dos Estados Unidos.

Como ensina a professora Vólia Bomfim Cassar¹¹:

“Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.”.

Com essas alterações, as relações trabalhistas invariavelmente sofreriam mutações, como tem acontecido, seguindo a tendência da flexibilização, adaptando-se ao cenário da economia mundial.

Além da retirada de direitos trabalhistas, outros fatores prejudiciais à classe trabalhadora podem ser observados nesse processo mundial de flexibilização gerado nas últimas décadas. O congelamento ou a redução salarial de categorias inteiras, aumento da jornada de trabalho, diminuição da força das entidades sindicais, criação de novas formas de contratação são exemplos recorrentes.

Antunes (2013) entende a flexibilização como mais um dos reflexos do fenômeno da precarização das condições de trabalho, como explicitado no seguinte trecho:

“Para aqueles que permanecem empregados, um dos sintomas da precarização das condições de trabalho resultante dos processos de reestruturação produtiva é a intensificação do trabalho. Esta pode ser evidenciada pela extensão da jornada nos locais de trabalho e em domicílio (que não tem limite) –, pela aplicação da “polivalência”, pela aceitação de atividades e horas extras sem remuneração, pela implementação da informática/microeletrônica (que aumenta substancialmente a produtividade do trabalho, além de impor um novo comportamento dos usuários em sua relação com o tempo de processamento das operações realizadas), pela inserção num “segundo” emprego (por necessidade de complementar a renda), pelo acúmulo de tarefas ou mesmo de funções, em razão do “enxugamento” de pessoal nas empresas ou até

mesmo de uma doentia compulsão ao trabalho (os trabalhadores compulsivos, também conhecidos como “workaholics”). (ANTUNES 2013, p. 69.)

Com base no que Antunes ensina, a precarização das condições de trabalho no Brasil pode ser observada atualmente, por exemplo, na regulamentação do teletrabalho por meio da Lei 13.467/17, também conhecida como “reforma trabalhista”. O teletrabalho consiste no labor à distância, por meio de tecnologia, Internet e outros meios de comunicação à distância, sem a obrigatoriedade da presença do empregado no ambiente do empregador. Especificamente no caso da legislação brasileira, o trabalhador inserido no teletrabalho não terá, em regra, o direito ao pagamento por horas extras que eventualmente venham a ser laboradas.

“O ambiente atual de trabalho, de precarização como estratégia de dominação, de “gestão pelo medo”, é extremamente fértil para a propagação dos “maus-tratos”. Eles são incentivados por uma perversidade que contamina o ambiente, estimula condutas que levam à desqualificação, à desvalorização e à depreciação do “outro” e causa dano, sofrimento e até mesmo doenças. Esse comportamento é estimulado muitas vezes pela concorrência entre os próprios colegas, mas torna-se uma “política da empresa” (Barreto, citado em Aguiar, 2006).¹²

Nesse sentido, novas doenças relacionadas ao trabalho estão surgindo, como, por exemplo, a LER-Dort e a síndrome de *burnout*, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, associadas às novas tecnologias de informatização e automação, que são verdadeiras epidemias nos dias atuais. Pode-se mencionar ainda a morte súbita por esgotamento físico, comum entre os cortadores de cana-de-açúcar.

¹² Esta citação encontra-se em ANTUNES (2013), retirada da seguinte fonte: AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridas no ambiente do trabalho. São Paulo, LTr, 2008.

Não há como não mencionar ainda as formas mais velhas e precárias de trabalho, anteriores ao capitalismo, que são o trabalho escravo e o trabalho infantil. Apesar de termos observado uma evolução nos últimos anos quanto ao combate das mencionadas práticas, derivada também das denúncias realizadas pela OIT e pela fiscalização do Ministério do Trabalho, que resgatou diversos trabalhadores de condições inaceitáveis de labor, tem-se tentado alterar os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo.

A disputa tem sido travada por entidades que representam a classe trabalhadora e que objetivam maior rigor na punição de quem se utiliza e explora a mão de obra análoga à escrava e por entidades que representam os empregadores, com especial atenção aos grandes produtores rurais, que, por sua vez, tentam reduzir o conceito de trabalho análogo à escravidão, diminuindo a probabilidade de um trabalhador ser considerado escravo.

A Portaria 1.129/17 do MTB altera a definição de trabalho análogo ao de escravo. Com base nela, para que reste configurado o trabalho análogo ao de escravo o trabalhador precisa, concomitantemente, ser contrário à prestação daquele serviço, ter o seu direito de ir e vir tolhido, receber ameaças de punição no exercício do seu labor, mediante ameaças de segurança armada do patrão com o intuito de mantê-lo no trabalho, além de ter a sua liberdade para deixar o trabalho cerceada em face de dívida contraída com o empregador.

A Portaria pretende retroceder o combate ao trabalho escravo, por fazer alterações principalmente nas questões conceituais. Atrela ao conceito de trabalho escravo a restrição da liberdade de ir e vir, indo de encontro ao que é defendido pela Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas, que estabelecem que a escravidão contemporânea não está vinculada apenas à restrição da liberdade de ir e vir.

Vejamos o art. 1º da referida Portaria e as suas conceituações:

“Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

I - **trabalho forçado**: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - **jornada exaustiva**: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - **condição degradante**: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - **condição análoga à de escravo**:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;

c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;

d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;” (grifos nossos)

Contudo, a ministra do Supremo Tribunal Federal, Rosa Weber, por meio de decisão liminar, suspendeu os efeitos da Portaria 1.129/17. A liminar foi

deferida na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 489, ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade¹³.

Rosa Weber entendeu cabível a ADPF, ressaltando que os conceitos propostos na Portaria “afetam as ações e políticas públicas do Estado brasileiro, no tocante ao combate ao trabalho escravo, em três dimensões: repressiva (ao repercutir nas fiscalizações procedidas pelo Ministério do Trabalho), pedagógico-preventiva (ao disciplinar a inclusão de nomes no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo) e reparativa (concessão de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado)”.

A Ministra entendeu que as alterações propostas pela Portaria “não se coadunam com o que exige o ordenamento jurídico pátrio, os instrumentos internacionais celebrados pelo Brasil e a jurisprudência dos tribunais sobre a matéria.”.

O Ministério Público do Trabalho também criticou a publicação da portaria. O procurador-geral do Trabalho, Luiz Eduardo Guimarães Bojart¹⁴, informou que o documento vai de encontro com a batalha ao trabalho escravo travada pelo Brasil nos últimos anos.

“Ela reverte a expectativa para a construção de uma sociedade justa, digna e engajada com o trabalho decente. Vale reafirmar que o bom empresário não usa o trabalho escravo. A portaria atende apenas uma parcela pouca representativa do empresariado”.

¹³ <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=359907>

¹⁴ http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/d95149a3-a952-47a1-b15d-44c2d77f44f6!/ut/p/z0/jYzJDolwFEV_BRcsm9fWYsMSiSFliLrDbsxjtAplahz-XvwB4_LcnHtAQQbK4EM3aHVvsF34rDYXFIERbw80iZKjpMGJpbs4YjykEvagfgtLgU9pmDagBrRXok3dQ1b6HhM-rgn6HidCII580oiRMFLKWsh6s33qm_jqAJQRW9s9bKQdYN16YwtOmXI6G6YKjOjS5fZMb3VhcbZpX_Vh7vK389g9QFZwOM6/

Diante da repercussão causada, da pressão popular e de órgãos ligados ao combate ao trabalho análogo a escravo nacionais e internacionais, o Governo editou nova Portaria, a 1293, publicada no Diário Oficial da União no dia 29 de dezembro de 2017.

A nova redação, por sua vez, respeitou os conceitos contemporâneos de escravidão presentes na legislação pátria, diferentemente da portaria anterior.

Com os novos conceitos, dessa vez mais adequados, é possível que o STF julgue extinto sem resolução do mérito a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 489 por perda do objeto.

2.3 – O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO x FLEXIBILIZAÇÃO

É imperioso que se encontre no Direito do Trabalho alguma forma de solucionar o conflito existente entre o princípio da proteção ao trabalhador e a manutenção da saúde das empresas.

Paradoxalmente, tratam-se de interesses que colidem, mas que, ao mesmo tempo, caminham de mãos dadas. Colidem por, evidentemente, não possuírem empregado e empregador os mesmos interesses. O empregado quer ter melhores condições de trabalho (menor jornada, mais benefícios, melhor salário, etc), enquanto o empregador visa a maior lucratividade ou, ao menos, manter a saúde financeira do seu empreendimento.

Por outro lado, os interesses de ambos coincidem quando o empregado, ciente das dificuldades que o empregador também enfrenta, da possibilidade real do desemprego, da dificuldade em ser recolocado no mercado de trabalho em condições semelhantes ao do seu emprego atual ou até mesmo com condições menos favoráveis, passa a autorizar conscientemente a redução dos seus direitos trabalhistas em favor da continuidade do trabalho.

Contudo, por se tratar de uma relação assimétrica, sendo o empregado hipossuficiente em relação ao seu empregador, imperiosa a atuação estatal para proteger o lado mais frágil da relação.

Dessa forma, a flexibilização deve ser adotada exclusivamente quando os interesses dos dois polos coincidirem, não podendo o empregador utilizar a flexibilização como muleta para obter maior lucratividade e aumentar os seus rendimentos.

CASSAR (2018) cita Rosita Nassar¹⁵ a respeito da flexibilização:

“A flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas.”

Há quem defenda que o Estado não deve intervir de nenhuma maneira nas relações de trabalho, devendo ser praticada a total desregulamentação das relações contratuais pelo poder estatal. Ocorre que, em verdade, as normas trabalhistas visam acolher tanto as pretensões do empregado quanto do empregador. Dessa forma, tem-se no Estado o ponto de equilíbrio da relação. Não parece razoável buscar a estabilização retirando do conflito o seu centro gravitacional. Caso de fato fosse adotada a total desregulamentação, veríamos o íngreme e imediato declínio das condições de trabalho, prejudicando

¹⁵ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991, p. 76.

logicamente o empregado, mas também o Estado, a sociedade e o próprio empregador. O equilíbrio favorece a todos.

Sempre que existir o conflito entre a necessidade de flexibilização dos direitos para a manutenção do emprego e o princípio da proteção ao trabalhador, deve-se ponderar através da razoabilidade, analisando-se no caso concreto a real necessidade de redução de direitos para estabilizar a saúde financeira da empresa. A razoabilidade, portanto, é fundamental para que seja evitado o abuso de direito por parte do empregador.

Por sua vez, qualquer ato consubstanciado através de abuso de direito que ferir norma de ordem pública deve ter a sua nulidade absoluta declarada.

Apesar de ser um direito do empregador, a flexibilização deve ser adotada com cautela, apenas nos casos em que de fato exista a necessidade de recuperação da empresa, sendo sempre observados os princípios da razoabilidade, da necessidade, da transparência e da lealdade.

A flexibilização das normas trabalhistas nada mais é do que uma maneira de suavizar o princípio da proteção à relação laboral. O mencionado princípio não será excluído integralmente, mas terá alguns dos seus efeitos minorados em casos específicos.

O que se busca, portanto, com o confronto entre o princípio da proteção com a flexibilização das normas trabalhistas é que o Direito do Trabalho obedeça a sua função social, no sentido de diminuir a desigualdade, proteger o lado hipossuficiente da relação, priorizando o homem e seus direitos da personalidade, especialmente a sua dignidade.

2.4 – A PEJOTIZAÇÃO

A Pejotização é definida como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual. Essa ferramenta tem sido comumente, e cada vez mais, utilizada no mercado de trabalho para burlar

os vínculos empregatícios e, dessa maneira, diminuir as despesas tributárias e os encargos trabalhistas das empresas.

O serviço intelectual pode ser qualificado como aquele que utiliza da capacidade mental do trabalhador, como raciocinar, projetar e controlar uma atividade, dependendo, portanto, de um conhecimento ou habilidade específica, que normalmente foram adquiridos por meio de estudo especializado. Podem ser considerados serviços intelectuais aqueles de natureza científica, artística ou literária, conforme definição contida no parágrafo único do art. 966 do Código Civil de 2002:

“Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.”

Para boa parte dos profissionais que realizam serviços intelectuais, impõe-se a necessidade de que seja criada uma pessoa jurídica para a realização do labor. A condição de Pessoa Jurídica se refere a um ente dotado de patrimônio, que possui em seu quadro ao menos uma pessoa física, possuindo finalidade específica, que pode ser prestar um serviço, produzir um bem ou vender um produto. Pessoa física, por sua vez, é todo ser humano que possui registro civil, desde o seu nascimento até a morte.

Ao tornar uma pessoa física em pessoa jurídica, o patrão foge da definição do art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que estabelece que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Com a Lei 11.196/2005, a pejetização tornou-se prática viabilizada pelo art. 129:

“Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.”

Após a sanção da referida lei, muitos empregadores começaram a utilizar a contratação de mão de obra, por meio da pejetização, para burlar princípios do Direito do Trabalho.

Esses contratantes justificam a contratação por meio de pessoa jurídica afirmando que os trabalhadores, por livre iniciativa e sem qualquer influência externa, aceitam o labor em forma de prestação de serviços.

CASSAR (2018) cita Célia Mara Peres¹⁶:

“A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego.

Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia.”

Como se sabe, os ditos trabalhadores intelectuais que são contratados sob a forma de pessoa jurídica, deixam de contar com determinadas garantias, como, por exemplo, décimo terceiro salário, férias, salário mínimo, segurança do trabalho, além de não estarem acolhidos pela limitação da jornada de trabalho.

¹⁶PERES, Célia Maria. A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício. *Temas em direito do trabalho*, LTr, 2008, p. 17, v. I.

Ocorre que a hipossuficiência do trabalhador em relação ao seu empregador, bem como a necessidade de estabilidade financeira, fazem com que o trabalhador seja coagido a aceitar a forma de contratação e condições de trabalho mais precárias.

2.5 – PEJOTIZAÇÃO x PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INTRANSACIONABILIDADE DE DIREITOS

Os princípios da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade de direitos consistem no fato de que o empregado não pode, em qualquer momento, seja antes, durante ou após o término do contrato de trabalho, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de modo tácito ou até mesmo expresso.

Isso se deve à natureza dos direitos trabalhistas, que são de ordem pública e, portanto, irrenunciáveis e intransacionáveis.

A renúncia, nas palavras de Vólia Bomfim¹⁷, é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito.

Conforme ensinamentos de Maurício Godinho Delgado¹⁸, renúncia e transação podem ser definidos como:

“Renúncia é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia.

Transação é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante

¹⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

concessões recíprocas (despojamento recíproco), envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas (*res dúbia*).”

Em outros termos, isso significa que o trabalhador não pode dispor dos seus direitos trabalhistas, seja por ato unilateral – por meio da renúncia -, seja por ato bilateral, negociado com o empregador, sob a forma de transação, sendo considerado nulo o ato realizado com esse intuito.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas ganhou ainda mais força com a constitucionalização do Direito do Trabalho, sendo consagrada a natureza dos direitos trabalhistas como fundamentais e, assim sendo, é imposto um limite à vontade das partes para negociarem. São, portanto, indisponíveis, permitindo-se a sua disponibilidade apenas quando a lei dessa forma autorizar.

A Consolidação das Leis Trabalhistas já previa a nulidade dos atos que tivessem como objetivo burlar ou fraudar os direitos trabalhistas. Dessa forma é o que estabelece o art. 9º:

“Art. 9º: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

Nesse mesmo sentido, o art. 468 da CLT é claro ao pontuar que *nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

Resta demonstrado, portanto, que a CLT, anteriormente à reforma trabalhista, buscava proteger os empregados à luz do princípio da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade de direitos. Os efeitos da inclusão do parágrafo único do art. 444 por meio da reforma serão analisados mais a frente.

2.6 – DA POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM FACE AO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O vínculo empregatício, conforme artigo 3º da CLT, é reconhecido quando estão presentes os seguintes requisitos: pessoalidade (trabalho exercido por pessoa física), onerosidade, subordinação e não eventualidade.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Esse vínculo será configurado não pelos aspectos formais, mas sim pelo que de fato acontece, em obediência ao princípio da primazia da realidade.

Ou seja, pode-se entender que um contrato formalizado como prestação de serviço, é, em verdade, uma relação de emprego.

Com a “pejotização”, em diversas ocasiões busca-se burlar o requisito pessoalidade, que, segundo Vólia Bomfim Cassar¹⁹ significa:

“É aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar”

(...)

Na verdade, o que é pessoal é o contrato efetuado entre aquele empregado e o seu empregador porque este negócio jurídico é intransmissível. Porém, a execução do serviço, o trabalho em si, pode ser transferida a outro trabalhador, a critério do patrão.

Conclusão: a pessoalidade não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

empregado e nenhum outro. Na verdade, o empregador poderá trocar de empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas, férias ou atrasos. Isto significa que o obreiro pode ser trocado por outro empregado, por escolha do empregador ou com o consentimento deste, mas não pode se fazer substituir livremente por alguém da sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão”.

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado define o princípio da primazia da realidade da seguinte forma²⁰:

“O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar a aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.”

A Justiça do Trabalho aplica esse princípio rotineiramente, utilizando-se também do art. 9º da CLT, *in verbis*:

“Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O princípio da primazia da realidade, associado à inteligência do mencionado artigo, são os fundamentos para que se reconheça o vínculo

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

empregatício em relações jurídicas forjadas formalmente como serviços autônomos.

Dessa forma, havendo a prestação de serviço de maneira pessoal, independentemente do contrato de “pejotização” formalizado, estando presentes também a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação a quem se aproveita dos serviços, estará caracterizado o vínculo empregatício.

Vejamos como tem entendido, acerca do tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia):

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. A denominada pejotização é uma forma fraudulenta de terceirização em que o contratante, tomador de serviços, buscando furtar-se de suas responsabilidades trabalhistas, condiciona a manutenção dos vínculos ou contrata seus prestadores de serviços, normalmente, ligados à atividade-fim, por meio de contratos civis com pessoas jurídicas, que têm como sócios os próprios prestadores de serviços, com o objetivo de camuflar as relações de emprego existentes e reduzir custos. Essa modalidade de contratação enseja a precarização das relações trabalhistas e por seu nítido caráter fraudulento impõe a aplicação do art. 9º, da CLT, com conseqüente reconhecimento da existência de vínculo empregatício.

Processo 0001344-86.2015.5.05.0014, **Origem** PJE, **Relator Desembargador** PAULO SÉRGIO SÁ, 4ª. TURMA, **DJ** 27/04/2017.

VINCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO. CONFIGURADO. O Direito do Trabalho é norteado pelo princípio da primazia da realidade, não importando a roupagem jurídica utilizada, mas sim a verdade dos fatos. Comprovado que a Recorrida continuou a prestar serviços à Recorrente nos moldes previstos no artigo 3º da CLT, correto o reconhecimento do

vínculo de emprego entre as partes no período posterior a 14/09/2000 e o deferimento das verbas trabalhistas consectárias, uma vez que o o artigo 9º da CLT estabelece que são nulos de pleno direito quaisquer os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos ali contidos.

Processo 0000510-45.2014.5.05.0038, **Origem** PJE, **Relator Desembargador** JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, **DJ** 12/11/2015.

Por fim, traz-se reclamação trabalhista promovida por uma jornalista que havia sido contratada como pessoa jurídica para prestar serviços à TV Globo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) condenou a TV Globo à anotar a carteira de trabalho da jornalista no período entre maio de 1989 e março de 2001 com o salário de R\$ 10.250,00. Entendeu-se, com base em depoimentos e em prova pericial, estarem presentes os elementos do artigo 3º da CLT (subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade), restando configurado o vínculo empregatício.

Considerou-se, portanto, o princípio da primazia da realidade, prevalecendo a realidade fática em detrimento dos aspectos formais do contrato firmado entre as partes.

A jornalista trabalhou como repórter e apresentadora dos principais telejornais da emissora, dentre eles o Jornal Nacional, Jornal da Globo, Jornal Hoje e o Fantástico. Mesmo tendo laborado durante quase 12 anos, nunca teve a carteira de trabalho assinada. A TV Globo estabeleceu que só realizaria o contrato de prestação de serviços caso a jornalista formalizasse uma empresa.

Restou comprovado ainda que a jornalista tinha que seguir os padrões impostos pela emissora no tocante à maquiagem, cabelo e roupas enquanto

estivesse no ar. Existia horário estabelecido que deveria ser cumprido diariamente.

Por fim, ficou demonstrado que recebia a gratificação natalina rotulada como quantia adicional, a ser paga nos meses de dezembro.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão do TRT da 1ª Região:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA COM O INTUITO DE DISSIMULAR O CONTRATO DE TRABALHO. DISCREPÂNCIA ENTRE O ASPECTO FORMAL E A REALIDADE. O acórdão recorrido contém todas as premissas que autorizam o exame do enquadramento jurídico dado pelo TRT aos fatos registrados. Nesse contexto, verifica-se que se tratava de típica fraude ao contrato de trabalho, consubstanciada na imposição feita pelo empregador para que o empregado constituísse pessoa jurídica com o objetivo de burlar a relação de emprego havida entre as partes. Não se constata violação dos artigos 110 e 111 do Código Civil, uma vez que demonstrada a ocorrência de fraude, revelada na discrepância entre o aspecto formal (contratos celebrados) e a realidade. Agravo de instrumento improvido.

(TST – AIRR: 1313402820015010051 131340-28.2001.5.01.0051, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 22/10/2008, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 31/10/2008.)”

2.7 – ENTREVISTAS COM MÉDICOS

Para exemplificar algumas situações discutidas neste trabalho, foram entrevistados 5 profissionais médicos de diferentes áreas, cidades, idades e especializações, sendo 3 mulheres e 2 homens. Todos pediram sigilo de identidade.

Curiosamente, os cinco entrevistados já tiveram ou ainda têm vínculo empregatício com a CTPS assinada. Os médicos tiveram como ano da sua formação acadêmica, respectivamente: 2013, 2010, 2009, 1976 e 2015.

O entrevistado 1, formado em 2013 pela Univasf/Petrolina, relatou que laborou com o registro na carteira profissional durante 4 anos, que recebia R\$ 5.000,00 para uma jornada de 18 horas semanais. O controle de jornada era feito por folha de ponto, não trabalhando em hora extra, tendo gozado férias remuneradas e com o FGTS totalmente depositado. Ocorre que foi dispensado sem justa causa e não recebeu a multa dos 40% do saldo do FGTS.

A entrevistada 2, formada em 2010 pela Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, laborou com carteira assinada apenas durante 4 meses em um hospital de Salvador/BA. Recebia R\$ 10.000,00 de salário para dar plantão de 36 horas seguidas nos finais de semana de 15 em 15 dias. O controle de jornada era realizado através de ponto eletrônico. Não laborava em hora extra, o FGTS era depositado. Se viu obrigada a pedir demissão da instituição devido às péssimas condições de trabalho oferecidas.

A entrevistada 3, também formada na Escola Bahiana de Medicina e Saúde Pública, mas no ano de 2009, teve vínculo empregatício com carteira assinada durante 1 ano e 6 meses em um Instituto de Câncer no estado de São Paulo. Seu salário era de R\$ 1.300,00 para uma carga de trabalho de 24 horas mensais. A jornada era controlada através de ponto eletrônico. Nunca laborou em horas extras, tendo pedido demissão.

A entrevistada 4, formada no ano de 1976, possuiu dois vínculos empregatícios com carteira de trabalho assinada, ambos em Salvador/BA. Em um deles o seu salário era de R\$ 1.800,00, enquanto que no outro de R\$ 3.500,00. O controle de jornada era realizado por folha de ponto, não tendo laborado em hora extra. Relata que o FGTS em ambos não era regularmente depositado. A extinção do seu contrato de trabalho se deu porque a médica pediu demissão. Informa que

apesar de reconhecer que o vínculo formal de emprego traz garantias trabalhistas, na prática eles não são obedecidos.

O entrevistado 5, formado pela Universidade Federal do São Francisco em 2015, informa que labora atualmente com carteira de trabalho assinada na cidade de Petrolina/PE, tendo o vínculo iniciado em maio de 2017, que recebe R\$ 3.600,00 mensais para cumprir uma jornada de 12 horas semanais. O controle de jornada é realizado por folha de ponto, nunca tendo laborado em hora extra. O FGTS é regularmente depositado. Para o médico os benefícios de ter a carteira de trabalho assinada são as garantias oferecidas pela legislação trabalhista, mas em contrapartida a tributação é elevada, sendo esse um prejuízo considerável.

Todos os entrevistados relataram os mesmos benefícios, que são as garantias oferecidas pela legislação, como também descreveram o mesmo prejuízo: a alta carga tributária.

Na segunda parte das entrevistas, referente às experiências trabalhando como pessoa jurídica, os entrevistados assim se manifestaram.

O entrevistado 1 informou que já necessitou abrir uma PJ para poder trabalhar, que caso não agisse dessa forma não seria contratado. Alega ter sido contratado por uma empresa terceirizada do Estado da Bahia, atendendo tanto por convênio como particular. Laborou durante 6 meses nessa condição, sendo que quase todos os seus colegas também laboram ou já laboraram como pessoa jurídica, salvando “raras exceções”. A sua jornada de trabalho era de 20 horas semanais, não havendo controle de jornada aparente.

A entrevistada 2 também afirma ter tido a necessidade de se “pejotizar” para conseguir emprego, já tendo ocorrido mais de uma vez. Em um dos casos, contratada por um plano de saúde, atendia apenas por convênio, recebendo em média 18% dos recebimentos de cada atendimento. Esclarece que atualmente não labora por meio de PJ, mas que todos os seus colegas, sem exceção, laboram como pessoas jurídicas. Não tinha FGTS depositado, não

recebeu aviso prévio quando foi dispensada, informando ainda que caso não pudesse ir trabalhar em determinado dia, simplesmente não recebia quaisquer valores. Existia, ainda, o controle de jornada por parte do empregador.

A terceira médica entrevistada também já necessitou abrir PJ para conseguir trabalho, sendo que a maioria dos empregos que teve foi mediante a “pejotização, que em todos esses casos se viu obrigada a aceitar a “pejotização” para conseguir o emprego. Recebia por hora trabalhada, tendo laborado durante 4 anos dessa forma. Todos os seus colegas se encontram na mesma situação, sem exceção. A sua jornada como PJ é de 60 horas semanais, existindo controle de jornada. Mesmo tendo sido contratada como PJ cinco vezes, apenas em um deles recebeu algum valor no momento da dispensa. Informa que, por saber não estar assegurada pela Previdência Social, necessita fazer investimentos com o seu salário para possuir alguma garantia. Para ela os benefícios de trabalhar como PJ são: liberdade profissional, menor carga tributária, maior autonomia para organizar o horário de trabalho, opção de escolher onde quer investir o dinheiro, sendo o único prejuízo apontado a ausência de férias remuneradas.

A quarta médica, a mais experiente dentre os entrevistados, afirmou também ter necessitado abrir uma PJ, sob o argumento de que precisava se manter no mercado de trabalho. Informa que foi contratada como pessoa jurídica em duas ocasiões, tendo laborado dessa maneira nos últimos 5 anos. Os colegas que não eram contratados como PJ eram os estatutários, apenas. Esclarece ainda que possui carga de trabalho de 120 horas mensais como PJ, que possui controle de jornada por parte do empregador. Os malefícios apontados são a inexistência de garantias no emprego, tendo que, por contra própria, procurar formas de aplicar o dinheiro e que o único benefício é se manter no mercado de trabalho.

O quinto médico entrevistado é o único que ainda não teve qualquer experiência como PJ, tendo apenas um vínculo empregatício desde que se formou, em 2015.

Percebe-se, portanto, que mesmo com o reduzido número de entrevistados, a realidade do mercado de trabalho atualmente é a imposição da necessidade da “pejotização” para se manter no mercado de trabalho. Coincidentemente, todos os cinco entrevistados já possuíam vínculo empregatício formalizado na carteira de trabalho, o que, de fato, não é a regra no país. Todos eles reconheceram a falta de garantias oferecidas pela “pejotização”, demonstrando preocupação em aplicar dinheiro em investimentos para que possam ter alguma garantia no futuro.

3 – O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA (Lei 13.467/17) E SEUS IMPACTOS PARA O LABOR MÉDICO

Comumente apresentada na mídia como “flexibilização das leis trabalhistas”, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), que tem a sua constitucionalidade discutida,^{21 22 23} trouxe diversos pontos prejudiciais para a classe dos empregados, inclusive para os médicos, como restará demonstrado neste tópico.

A Reforma Trabalhista, que inicialmente pretendia alterar poucos artigos, transformou-se em mudança radical, alterando mais de cem dispositivos legais, modificando aspectos do direito material e do direito processual.

²¹ O então procurador-geral da República, Rodrigo Janot, ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766 contra dispositivos da reforma trabalhista, que, na sua visão, impõem “restrições inconstitucionais à garantia de gratuidade judiciária aos que comprovem insuficiência de recursos, na Justiça do Trabalho.”.

²² Na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5829, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel) indica diversos questionamentos quanto às regras inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei 13.467/2017 e pela Medida Provisória (MP) 808/2017, entre elas a violação ao princípio da isonomia, contrariedade à vedação do retrocesso social e permitir remuneração abaixo do salário mínimo.

²³ Nas ADIs 5810, 5811, 5813 e 5815, entidades representativas de várias categorias profissionais questionam as alterações inseridas na Consolidação das Lei do Trabalho (CLT) relativas ao recolhimento da contribuição sindical.

Praticamente não houve debate com a sociedade e com órgãos que deveriam ter os seus posicionamentos considerados. A reforma foi processada no Congresso Nacional a “toque de caixa”, sob os fundamentos de que seria basilar a sua aprovação para que empregos voltassem a ser criados em larga escala e, conseqüentemente, a economia nacional retornasse o seu crescimento, o que na prática não tem sido observado²⁴²⁵.

A expectativa, contudo, é de que haja, de fato, a redução do desemprego de maneira lenta, mas, em contrapartida, que haja um aumento na precariedade das vagas oferecidas.

De acordo com o economista e sociólogo Guilherme Santos Mello²⁶, existe uma tendência da transferência de empregados anteriormente celetistas para que se tornem pessoas jurídicas, mesmo possuindo vínculo exclusivo com determinada empresa e estando presente a subordinação:

“O mais provável é que com ampliação da terceirização e tratamento tributário para pequenos e microempresários muito mais benevolente do que para o emprego formal, você vá observar um aumento na pejetização.”

Por sua vez, Clemente Ganz Lúcio, Diretor Técnico do Dieese, defende que a reforma trabalhista irá precarizar o trabalho de maneira geral e que irá ocorrer um desequilíbrio entre as relações de trabalho, tornando ainda mais frágil a situação do trabalhador brasileiro. Aduz ainda que a reforma não se deu através do debate ou de negociação social, mas sim de imposição²⁷.

²⁴<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/12/27/caged-novembro-2017-saldo-empregos-carteira-assinada.htm>

²⁵<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1947679-analistas-projetam-estagnacao-no-emprego-no-brasil-em-2018.shtml>

²⁶https://www.huffpostbrasil.com/2018/02/08/o-impacto-da-reforma-trabalhista-na-criacao-de-empregos-ate-agora_a_23355807/

²⁷ <https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2017/05/clemente-ganz-lucio-diretor-tecnico-do-dieese-afirma-que-projeto-de-reforma-preciza-trabalho>

A ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) entende que, dentre outras consequências gravosas ao trabalhador, a reforma trabalhista irá gerar a precarização dos direitos trabalhistas, terceirização irrestrita, um aumento no fenômeno da “pejotização”, maiores incertezas para o trabalhador e redução dos salários.²⁸

Em nota técnica emitida pela mencionada associação, em conjunto com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) e com o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), no tocante ao efeito da precarização dos direitos trabalhistas, a reforma “demonstra a intenção de precarizar o trabalho, aumentando os ganhos do capital a partir da redução de direitos dos trabalhadores”.

De acordo com o presidente da ANPT, a reforma é o maior ataque aos direitos trabalhistas desde que foi sancionada a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Quanto à terceirização irrestrita, faz-se necessário explicar que anteriormente só era permitida a terceirização para atividades-meio (aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa, sendo serviço necessário, mas não possuindo relação direta com a atividade principal da empresa, por exemplo o serviço de limpeza em uma universidade).

Após a aprovação do projeto de lei (PL 4302/98), convertido posteriormente na Lei 13.429/17, todas as atividades podem ser terceirizadas, incluindo as chamadas atividades-fim (atividades que são essenciais para os objetivos que levaram a empresa a ser constituída).

Com base no entendimento de Vólia Bomfim Cassar²⁹:

²⁸<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25256-tudo-o-que-vai-acontecer-no-brasil-apos-a-reforma-trabalhista>

²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

“A nova lei não limitou a terceirização no tempo, logo, pode ser definitiva. O ideal seria que estas só ocorressem por prazo certo, com fim específico, dando um sentido lógico para a inclusão dos artigos 4º-A e 5º-A na lei que trata de trabalho temporário. Ora, qual seria a vantagem de terceirizar pela empresa de trabalho temporário, cuja lei exige inúmeros requisitos para a sua criação e para a validade do contrato civil e de trabalho e, ainda, dá mais garantias aos trabalhadores, se a terceirização em geral exige menor burocracia e dá menos garantias aos trabalhadores terceirizados? A terceirização em geral esvazia a temporária, porque essa se torna mais onerosa se comparada à temporária.”

No tocante à possibilidade de terceirização de atividade fim, a Desembargadora ensina ainda:

“Aliás, terceirizar atividade-fim pode colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos pelo tomador, pois executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador. Quando o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado por seus trabalhadores, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral”.

Já em relação à “pejotização”, o texto da reforma trabalhista altera alguns dispositivos da Lei 6.019/17, que versava sobre o trabalho temporário. Foi incluído neste dispositivo a possibilidade de terceirização permanente, sendo, portanto, facilitada a “pejotização” das atividades essenciais da empresa, senão vejamos os artigos 5º-C e 5º-D da respectiva norma, inseridas pela reforma trabalhista:

“Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem

vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Em que pese tenha sido estabelecido o período mínimo de 18 meses para que uma empresa possa recontratar um empregado que tenha sido dispensado dessa mesma empresa, sendo, a primeira vista, um empecilho para a “pejotização”, a reforma trabalhista permite que esse funcionário dispensado seja recontratado através de uma empresa terceirizada.

Segundo a ANPT³⁰, 80% dos acidentes de trabalho acontecem exatamente com essa categoria.

No tocante às maiores incertezas trazidas pela reforma trabalhista para o empregado, a ANAMATRA, a ANPT e o Sinait sinalizam alguns pontos.

A possibilidade de o trabalhador temporário poder ser contratado por até 180 dias e não mais apenas por três meses, o que tem provocado a prorrogação do cenário de incerteza do funcionário.

Ainda, na forma de contratação intermitente, criada pela reforma trabalhista, o contrato será por hora, não existindo qualquer garantia acerca da jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador.

Os vínculos trabalhistas serão fragilizados e, conseqüentemente, a contribuição dos trabalhadores para a Previdência Social será diminuída, o que gerará uma maior dificuldade para a obtenção da aposentadoria integral.

³⁰<http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/1003-terceirizacao-e-discutida-em-audiencia-publica-no-rio-de-janeiro>

Por serem os vínculos fragilizados, haverá uma maior rotatividade nos postos de trabalho.

Houve, ainda, com o advento da reforma trabalhista, a limitação da quantificação dos danos extrapatrimoniais na Justiça do Trabalho, sendo organizados por natureza e gradação da lesão, com base nos artigos 223-A e seguintes da CLT, incluídos pela Lei 13.467/17.

Por fim, entre alguns dos pontos mais gravosos da reforma trabalhista para os trabalhadores apontados pela ANAMATRA está ainda a redução dos salários.

Isso porque o regime de trabalho parcial, regulamentado pelo artigo 58-A da CLT, sofreu mudanças consideráveis em relação à jornada semanal e no tocante às férias, senão vejamos:

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.”

A duração semanal possibilitada, que antes da reforma era de 25 horas sem a possibilidade de realização de horas extras, passou a ser de no máximo 30 horas (sem a possibilidade de horas suplementares) ou de no máximo 26 horas semanais (com a possibilidade de realização de 6 horas suplementares).

Ainda houve mudança nas férias do trabalho a tempo parcial. O abono pecuniário (“venda” de 1/3 das férias) que anteriormente não era permitido, com a Lei 13.467/17 passou a ser possível.

Há ainda a possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, que deverá ser formalizado mediante acordo entre empregado e empregador, sendo que um desses períodos não pode ser menor do que 14 dias corridos e

os outros dois períodos não podem ter a duração menor do que 5 dias corridos, conforme artigo 134 da CLT:

“Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.”

Ultrapassados alguns dos pontos de prejuízo trazidos pela reforma trabalhista aos trabalhadores apontados pela ANAMATRA, Sinait e pela ANPT, cabe ainda trazer o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ela defende que a reforma trabalhista não garantirá a geração de empregos no país³¹. De acordo com o diretor da OIT, Peter Poschen, não existem evidências de que a reforma irá, de fato, gerar empregos, fazendo críticas ao discurso adotado pelos defensores da reforma de que o Brasil vai “modernizar” a legislação trabalhista. Para ele, o objetivo da Lei 13.467/17 é “vago”, informando ainda que a experiência internacional comprova que a mudança da legislação por si só não garante a criação de empregos.

Segundo a professora Vólia Bomfim Cassar³², considerando que a intenção do legislador constituinte era a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, caput), a reforma trabalhista é um verdadeiro retrocesso de direitos trabalhistas.

³¹<https://exame.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-nao-garantira-geracao-de-empregos-diz-oit/>

³² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

De acordo com ela, a mudança legislativa foi equivocada quando prestigiou a negociação individual entre as partes sobre os direitos previstos em lei, sendo permitido que o que se negocia individualmente prevaleça sobre o legislado, uma vez que parte da falsa premissa de que o trabalhador quer livremente abrir mão de seus direitos, ignorando a sua vulnerabilidade jurídica.

3.1 – DA MEDIDA PROVISÓRIA 808/17

A Lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. À época e nas poucas semanas que antecederam a sua votação, o discurso adotado por quem defendia as mudanças propostas era que a legislação trabalhista estava defasada, que atrapalhavam na geração de empregos, que era um dos motivos para que os empregados tivessem baixos salários e que esse seria o caminho para a retomada do crescimento econômico.

Não houve o debate necessário com a sociedade, não houve clamor social pelas mudanças impostas, não foram realizadas pesquisas, estudos comparados com o que outros países experimentaram em suas alterações legislativas, não se ouviu especialistas do Direito do Trabalho como se deveria.

A reforma trabalhista, que inicialmente pretendia alterar alguns poucos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, ganhou corpo, tamanho e foi empurrada à sociedade, em que pese tenha a sua constitucionalidade extremamente discutível.

Tamanha a falta de cuidado na elaboração das alterações contidas na reforma trabalhista que apenas três dias após entrar em vigência, no dia 11 de novembro de 2017, já sofreu diversas alterações por meio da Medida Provisória 808/17.

Fernanda Antunes Marques Junqueira, juíza do trabalho do TRT-14 e Marcelo José Ferlin D'Ambroso, desembargador do TRT-4 ³³brilhantemente expõem o nível absurdo do trâmite que os Poderes Legislativo e Executivo adotaram para a edição da MP 808/17:

“A reforma trabalhista teve uma tramitação galopante no Congresso Nacional, culminando sua aprovação no Senado Federal mediante um relatório favorável do senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES), no qual consta grafada para a história a seguinte pérola (p. 69): “[...] Deste modo, concertamos junto ao Poder Executivo que alguns itens da proposta em tela devem ser vetados, podendo ser aprimorados por meio da edição de medida provisória que contemple ao mesmo tempo o intuito do projeto aprovado na Câmara dos Deputados e o dever de proteção externado por muitos parlamentares.”

Absolutamente, não consta dos anais da República que as combativas Casas Legislativas do Congresso Nacional, em sua centenária história, tenham proclamado abdicar de seu poder-dever de legislar, isto é, elaborar as leis (aperfeiçoando e corrigindo os projetos legislativos, incorporando a opinião pública e de juristas), na esperança de que o Poder Executivo o faça! Mais, o desvario neste tragicômico “concerto” de Poderes é tamanho que o próprio presidente da República tinha a seu dispor o direito de veto da reforma trabalhista, na forma do artigo 84, V, da CR/88, mas, em “acordo” com os congressistas não o fez! Tudo em nome de que uma excrescência legislativa denominada “medida provisória” pudesse resolver!

A pergunta que não quer calar sobre esse “pacto” entre Legislativo e Executivo é: o poder-dever de legislar pode ser delegado? É possível, legal e legítima tal transferência de atribuições? E, no particular, é o próprio Michel Temer, em seu livro “Elementos de Direito Constitucional”, que responde

³³<https://www.conjur.com.br/2017-dez-29/opinioao-inconstitucionalidade-tragicomica-mp-80820172>

negativamente, ao comentar a indelegabilidade de atribuições legislativas.

Ora, os poderes não são faculdades, mas deveres da Administração (poder-dever), prerrogativas irrenunciáveis que devem ser exercidas nos limites constitucionais-legais. Mais não precisa ser dito: é o próprio Presidente da República em exercício que afirma textualmente a indelegabilidade de atribuições de um Poder para o outro! Também, segundo ele — e acertadamente, não é possível o exercício simultâneo de funções.

Prima facie, pois, a Medida Provisória 808/17 viola o princípio da tripartição de Poderes da República ante a transferência indevida do poder-dever de legislar do Senado para o chefe do Executivo, que não detém mandato parlamentar.

E, com a indevida delegação de poderes legislativos ao Executivo, incorre o Senado em desvio de poder no ato administrativo de legislar, viciando, *ab ovo*, a edição da malfadada Medida Provisória 808/17.”.

Percebe-se, portanto, que além da Lei 13.467/17 ter sido proposta, discutida e aprovada como um rolo compressor, da mesma forma ocorreu com a Medida Provisória 808/17, editada com extrema urgência, sem qualquer cuidado técnico e nenhum respeito à sociedade.

No dia 06 de março de 2018 foi instalada no Congresso a Comissão Especial destinada a analisar a Medida Provisória 808/17, que teve sua vigência prorrogada até o dia 23 de abril de 2018.

A Medida Provisória recebeu nada menos do que 967 emendas de senadores e deputados. Espera-se que a Comissão reveja diversos pontos da Lei 13.467/17, no sentido de proteger os interesses da classe trabalhadora, com base nos preceitos da Constituição Federal e que privilegie os contratos de trabalho por tempo indeterminado.

3.2 – DO EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”

Como já ventilado anteriormente, os princípios da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade procuram garantir que o empregado não renuncie ou transacione seus direitos trabalhistas, a qualquer momento, seja antes, durante ou até mesmo após o término do contrato de trabalho, independente de ser um acordo tácito ou escrito.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 9º, prevê que serão nulos os atos que tenham como finalidade burlar ou fraudar os direitos trabalhistas:

“Art. 9º: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.

Já o art. 468 da CLT estabelece que:

“Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Por sua vez, o art. 444 do mesmo Codex determina o que se segue:

“Art. 444: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) incluiu o parágrafo único no art. 444 com a seguinte redação:

“Parágrafo único. **A livre estipulação** a que se refere o caput deste artigo **aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A**

desta Consolidação, **com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (grifos nossos)

O objetivo da inclusão do mencionado parágrafo único foi possibilitar a negociação entre empregador e empregado dos direitos previstos no art. 611-A da CLT, necessitando que os empregados, cumulativamente, sejam portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios da Previdência Social (R\$ 11.063,00).

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do **caput** do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.”

Ou seja, os empregados enquadrados nesses requisitos, especialmente médicos e outros profissionais liberais, poderão renunciar aos direitos previstos nas normas coletivas, uma vez que o acordo escrito prevalecerá sobre a norma coletiva.

Ressalte-se, o intuito das mudanças trazidas pela reforma trabalhista é fornecer ao acordo individual força de norma coletiva e, ainda, fazer com que as cláusulas desse contrato individual prevaleçam sobre a lei.

Aqui, em análise geral, a classe médica sofre um duro golpe com a Reforma Trabalhista. Isso porque, permitir que os empregados que recebem mais do que R\$ 11.063,00 renunciem os seus direitos é utilizar do valor do salário para negar a vulnerabilidade do trabalhador.

Ora, ainda que seja, de fato, um salário acima da média dos brasileiros, a relação de emprego não está excluída, não sendo atenuada também a sua subordinação ao patrão.

Da mesma forma que os demais, o empregado que diz respeito o parágrafo único do art. 444 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, depende do seu emprego para a manutenção do seu padrão de vida e, exposto à pressão do empregador, facilmente concordará com retiradas de direitos para a manutenção do seu posto de trabalho.

Independente do valor que seja pago, o estado de vulnerabilidade continuará presente, ante a latente hipossuficiência do empregado em relação ao empregador.

Como precisamente ensina a professora e Desembargadora do Trabalho do estado do Rio de Janeiro Vólia Bomfim Cassar³⁴, independentemente do grau de vulnerabilidade, do valor do salário, da formação técnica do trabalhador, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis e, por isso, irrenunciáveis e intransacionáveis, salvo raras exceções legalmente autorizadas.

3.3 – DO TRABALHO INTERMITENTE

A Lei 13.467/17 criou o trabalho intermitente, tendo incluído à CLT os artigos 452-A e seguintes, além de ter alterado o artigo 443 para tanto. Posteriormente, a MP 808/17 fez diversas alterações nos dispositivos legais.

O contrato intermitente permite que o trabalhador seja admitido para não trabalhar, com carteira assinada, para, em determinado momento, incerto, seja convocado para o labor.

Trata-se de mais uma maneira de renúncia e transação permitida pela reforma, que vai totalmente de encontro com a própria CLT e com alguns dos princípios do Direito do Trabalho, em especial o da segurança jurídica, o da proteção ao trabalhador e o da continuidade da relação de emprego, como restará demonstrado.

Isso porque o contrato intermitente é uma prestação de serviços com subordinação, mas sem continuidade, que altera de períodos de prestação de serviços e inatividade, que podem ser estabelecidos em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador,

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

excetuando-se os aeronautas, que são regidos por legislação própria, senão vejamos a definição do §3º do artigo 443 da CLT:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

O *caput* do art. 452-A é claro ao determinar que o contrato intermitente precisa ser escrito:

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà.”.

Ou seja, caso se pretenda realizar um contrato intermitente de maneira tácita, este não será válido ante a necessidade expressa da formalização do contrato por escrito e, assim, essa relação de trabalho será regida pela forma do art. 4º da CLT.

O empregador (no caso específico desse estudo empresa, hospital, clínica ou até mesmo plano de saúde), nos termos do §1º do referido artigo, convocará o trabalhador para prestar o serviço com a antecedência mínima de três dias corridos. Vale salientar que a jornada acertada não pode ser superior à legal.

Assim que o empregado receber a convocação, terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado. Caso não responda, será presumida a

recusa. Mesmo com a recusa, não há a descaracterização da subordinação inerente ao vínculo empregatício.

O artigo 452-B prevê que as partes podem convencionar cláusulas no contrato intermitente, dentre elas a de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.

Ou seja, pode-se estabelecer, por meio de acordo individual, multa ao trabalhador que cancele a prestação de serviço.

Diversas foram as omissões do legislador no tocante ao trabalho intermitente. A professora Vólia Bomfim Cassar³⁵ levanta algumas dúvidas que a lei não foi específica:

“O legislador não explicita como será computado o período aquisitivo. Vamos imaginar um empregado que trabalha 3 dias num mês e noutro, apenas 5, isto é, menos de 14 dias em cada mês e em meses intercalados ou descontínuos. Como será a contagem, por data de aniversário da vigência do contrato ou da soma dos dias trabalhados até completar 365 dias?”

(...)

“as férias são de 30 dias ou um mês?”

(...)

“Uma vez quitadas as férias antes de seu gozo, como ficará o caso da justa causa, ocasião em que tanto as férias proporcionais como o 13º proporcional não são devidos? Poderá o patrão descontar o que já havia quitado?”

(...)

“A empregada que engravida no período de inatividade terá estabilidade na inatividade? Deverá ser convocada ao trabalho? De forma oposta, se engravida no curso do trabalho efetivo, terá o direito a continuar trabalhando, mesmo que a

³⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

convocação tenha sido expressa limitando o período de trabalho em apenas 10 dias?”

Percebe-se, portanto, que o legislador foi omissivo em diversos pontos na criação dessa nova forma de contratação.

Importante salientar ainda que, além de todas essas questões que trazem insegurança e incerteza para os trabalhadores, os períodos de inatividade não são computados nem remunerados, como estabelece o §2º do art. 452-C:

“§2º No contrato de trabalho intermitente, **o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado**, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.”

Esse ponto em específico pode significar o fim do pagamento de sobreaviso pra classe médica, sendo mais um caso de renúncia, mais especificamente no que toca ao artigo 4º, *caput* da CLT:

“Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

Há de se considerar ainda que, com base no artigo 2º da CLT, quem assume os riscos da atividade econômica é o empregador, não o empregado, como pretendem alterar essa responsabilidade os artigos 443 e 452-A.

Dessa forma, tem-se que o médico, com o contrato intermitente, deverá ficar disponível 24 horas por dia, mas sem receber pagamento de sobreaviso e receberá a sua remuneração com base apenas nas horas efetivamente trabalhadas, diferentemente dos plantões e jornadas pré-estabelecidas.

Ainda, caso o médico aceite a convocação, mas, por qualquer motivo, não possa comparecer, poderá ter que pagar uma multa ao seu empregador.

O contrato intermitente vai acelerar consideravelmente a precarização das condições de trabalho da classe médica, criando uma espécie de “médico *express*”, sem qualquer garantia de remuneração fixa e de jornada de trabalho.

Ora, permitir que o trabalhador seja contratado sem qualquer garantia de salário a ser recebido no mês, bem como sem a previsibilidade de quantos dias ele irá trabalhar nesse período é ir de encontro a princípios do Direito do Trabalho, como o da segurança jurídica, o da proteção ao trabalhador e o da continuidade da relação de emprego.

3.4 – O MÉDICO TERCEIRIZADO

Antes permitida apenas para a contratação de mão de obra para atividade-meio (aquelas que não possuem relação direta com a finalidade da empresa contratante), a partir da vigência das Leis 13.429/17 e 13.467/17 a terceirização também foi permitida para as atividades-fim, que são aquelas essenciais, para as quais a empresa se constituiu.

Vólia Bomfim Cassar³⁶ conceitua terceirização da seguinte forma:

“É a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.”,

Já para Maurício Godinho Delgado³⁷:

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

“Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurtrabalhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador.”

Em outras palavras, a empresa que deseja se beneficiar com o serviço, chamada tomadora de serviço, contrata mão de obra por meio de uma outra pessoa, que intermediará a relação entre a tomadora e os trabalhadores, sendo que o vínculo empregatício será constituído entre essa segunda pessoa e o trabalhador.

A terceirização foi uma forma encontrada pelas empresas para reduzir os seus custos, uma vez que os empregados terceirizados possuem menos direitos do que os empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços.

A Lei 13.467/17 deu nova redação ao artigo 4^a-A da Lei 6.019/74:

Art. 4^o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1^o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2^o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Como se percebe da leitura do dispositivo, foi permitida a terceirização para quaisquer atividades, incluindo as atividades-fim, sendo ela sempre possível a partir de então.

No §1º está possibilitada a quarteirização, uma vez que possibilita à empresa prestadora de serviços subcontratar outras empresas para a realização dos serviços. Ou seja, a empresa tomadora pode contratar uma empresa, que contratará outra empresa para contratar empregados e inserir na tomadora de serviços.

Por sua vez, o §2º deixa claro que não existirá vínculo empregatício entre os trabalhadores contratados pelas prestadoras de serviços e a empresa contratante, independente de qual seja o ramo.

Ainda com base no §2º do art. 4ª-A, também não será gerado o vínculo entre os sócios das prestadoras e a empresa contratante.

Para os defensores dessa radical mudança na legislação, o fundamento era o mesmo: mais empregos seriam criados e a economia seria impulsionada. Novamente, percebe-se que se trata de argumentação sem qualquer preocupação com as condições de trabalho, considerando que a terceirização irrestrita pretende, em verdade, reduzir o custo da mão de obra e retirar direitos dos trabalhadores, em medidas como redução salarial, uma vez que o piso salarial normativo do tomador de serviços não precisará ser observado.

A regulamentação da terceirização em geral está presente na Lei 6.019/74 nos seguintes artigos, além do já mencionado art. 4º-A:

“Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

- a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e
- e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de

alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Da análise dos dispositivos legais, constata-se que somente pessoa jurídica de direito privado pode efetivar a terceirização de trabalhadores, que a empresa que contrata pode transferir a terceiros o cumprimento das suas atividades, incluindo as atividades-fim.

A reforma trabalhista não definiu por quanto tempo seria possível o contrato de terceirização, podendo ser, portanto, definitivo.

Tratando do tema, a professora Vólia Bomfim³⁸ esclarece que:

“Terceirizar atividade-fim pode colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos pelo tomador, pois executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador. Quando o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado por seus trabalhadores, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral.”

³⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

Pois bem, na prática do labor médico o que pode acontecer é que hospitais, clínicas e prefeituras (tomadoras de serviços), por exemplo, poderão contratar empresas privadas que, por sua vez contratarão os médicos para que trabalhem naquela tomadora de serviço.

O médico terá o seu vínculo empregatício com a segunda empresa, não com a tomadora.

Nesse ponto, é fundamental trazer à lume o entendimento do STF contido no julgamento do Recurso Extraordinário de nº 760931³⁹. O Plenário do STF determinou que, com repercussão geral reconhecida, está vedada a responsabilização automática da administração pública por dívidas trabalhistas que tenha sido fruto do inadimplemento de empresa terceirizada.

Restou decidido ainda que só pode haver a condenação se existir prova incontroversa da conduta omissiva ou comissiva da Administração pública na fiscalização dos contratos.

Dessa forma, o Estado, que é o grande responsável pelas terceirizações médicas, não deve mais ser responsabilizado por dívida trabalhista oriunda da empresa terceirizada.

Portanto, o que pode acontecer na prática é: um determinado município terceiriza a contratação de mão de obra médica para uma empresa. No curso dessa contratação, diversas verbas trabalhistas não serão pagas ou pagas parcialmente. O médico que se sentir lesado e buscar a Justiça do Trabalho para ter os seus direitos garantidos, efetivados, não terá a garantia de que o município irá arcar com as suas verbas.

³⁹<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246>

E mais, o que acontece na prática é que diversas empresas terceirizadas são extintas e se desfazem totalmente do seu capital. Ou seja, os médicos contratados através desse tipo de terceirização estarão totalmente expostos a calotes de empresas laranjas e não terão a garantia do pagamento das suas verbas por meio do Estado.

Tem-se, portanto, um evidente quadro de vulnerabilidade e insegurança jurídica para a classe médica.

Por outro lado, a quantidade de contratação de médicos através de pessoa jurídica (PJ) e microempreendedor individual (MEI) será consideravelmente aumentada. Nessas formas de contratação não há o pagamento de verbas como FGTS, décimo terceiro, férias, licença maternidade, aviso prévio, auxílio doença e acidentário, recolhimento de INSS, licença paternidade, dentre outras garantias

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, em 2013⁴⁰, somente 19,7% dos médicos assalariados privados eram contratados através do regime celetista.

Se o índice já era extremamente baixo, naturalmente que com os adventos da reforma trabalhista e a possibilidade de terceirização geral esse número tende a ser muito menor.

3.5 – DA INSALUBRIDADE

São condições insalubres aquelas que expõem os trabalhadores à situações nocivas a sua saúde, sendo um rol taxativo, encontrado na Norma Regulamentadora nº 15, sendo as principais: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade,

⁴⁰<https://diplomatie.org.br/o-medico-e-o-monstro-a-reforma-trabalhista-e-o-exercicio-da-medicina-no-brasil/>

agentes químicos cuja insalubridade é caracterizada por limite de tolerância e inspeção no local de trabalho, poeiras minerais, agentes químicos e agentes biológicos.

O artigo 192 da CLT estabelece o que se segue referente aos adicionais de pagamento:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.”

Com o advento da Lei 13.467/17, os níveis de adicional de insalubridade, em que pese permanecerem os mesmos, agora poderão ter os valores alterados através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Em outras palavras, se antes se decidia pela aplicação do grau máximo (40%), médio (20%) ou mínimo (10%), com as alterações da reforma trabalhista pode-se fixar que o máximo será 10%, com força de lei, senão vejamos:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;”

Outrossim, o acordo entre as partes poderá versar sobre o lapso temporal em que o trabalhador estará submetido à exposição desses agentes nocivos. Se antes da reforma era admitido trabalhar no máximo 6 horas diárias com determinada atividade, após a Lei 13.467/17 essa jornada pode aumentar para até 12 horas.

3.6 – DAS GESTANTES E LACTANTES

Mais uma das alterações trazidas pela Lei 13467/17 e pela MP 808 que afetará também a classe médica é no tocante ao labor das gestantes e lactantes.

Sendo um dos pontos que mais recebeu críticas, a reforma abre a possibilidade para que mulheres que estejam grávidas ou amamentando laborem em condições insalubres.

A reforma trabalhista incluiu na CLT o art. 394-A, que com a redação dada pela MP 808/17 ficou estabelecido que:

“Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

(...)

§2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua

confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

O *caput* estabelece que as gestantes devem ser afastadas dos locais que ofereçam condição insalubre enquanto durar a gestação.

Ocorre que o §2º incluiu uma exceção para esse afastamento, que será quando a empregada apresentar atestado médico que autorize a sua permanência para realizar atividades em locais insalubres de grau médio ou mínimo.

Em que pese constar na letra da lei que essa apresentação de atestado deve ser voluntário, sabe-se que na prática a possibilidade de pressão por parte do patrão e a facilidade de que seja burlada essa voluntariedade são reais.

Em contrapartida, terminantemente proibido o labor de gestante em condições insalubres de grau máximo.

No que se refere à lactante, a norma faz diferenciação em relação à gestante. O § 3º estabelece que a lactante deverá apresentar atestado médico para se ausentar do ambiente insalubre. Ou seja, enquanto a gestante pode apresentar atestado médico para voltar a laborar em ambiente insalubre, a lactante deve apresentar atestado para ser afastada.

De qualquer maneira, em ambos os casos, a legislação trabalhista atual permite o labor de mulheres gestantes e lactantes, expondo não só a sua saúde, como também a do nascituro e a do recém-nascido, o que merece ser, de fato, alvo de duras críticas.

3.7 – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

De acordo com o professor Sérgio Cavalieri Filho⁴¹, *hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.*

O mesmo Cavalieri Filho⁴² prossegue:

“Dano moral é a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano patrimonial e moral.”

Mauro Schiavi⁴³ define dano moral da seguinte forma:

“Dano moral é a violação a um direito da personalidade sem conteúdo econômico, tendo por fundamento e finalidade última a proteção à dignidade da pessoa humana”.

A Professora Vólia Bomfim Cassar, por sua vez, conceitua dano moral da seguinte forma:

⁴¹ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 5ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2004.

⁴² CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 3ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2002.

⁴³ Schiavi, Mauro, *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*, 4ª edição, São Paulo: Ltr, 2011, p. 67).

“É o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito.

A natureza da indenização por danos extrapatrimoniais não é de reparar a lesão sofrida, mas sim de se buscar compensar o sofrimento enfrentado, além de punir e educar o infrator, como uma maneira de impedir que o ato volte a ocorrer.

Para quantificar o dano devem ser considerados a capacidade econômica das partes, a intensidade do ato e o histórico de quem gerou o dano. Não há, portanto, intenção de enriquecer a vítima.

Pois bem, antes da Lei 13.467/17 não existiam parâmetros para a quantificação do dano moral a ser estabelecido pelo juízo, prevalecendo a tese do arbitramento.

Com a sua sanção, foi incluída na CLT o artigo 233-G da CLT (posteriormente alterada pela MP 808), que estabeleceu os critérios que o juízo deve obedecer para a quantificação do dano. Outrossim, o §1º classificou os níveis dos danos entre leve, média, grave e gravíssima.

“Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;

- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Excluiu-se da obediência aos parâmetros, com base no §5º do art. 233-G, os danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

A base para a reparação dos danos extrapatrimoniais na legislação pátria está presente na Constituição Federal, mais precisamente em seu art. 5º, incisos V e X:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - **é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo**, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

A tarifação imposta pela reforma trabalhista e pela MP 808 é incompatível com o tratamento específico oferecido pela Constituição Federal nos incisos supramencionados, independentemente dos parâmetros que sejam utilizados para tanto.

Ora, os equívocos do texto legal inserido pela Lei 13.467/17 são estabelecer teto para a quantificação do dano moral e limitar a penalidade por reincidência, ante sua patente inconstitucionalidade, que após a vigência da reforma só acontecerá se ocorrer a mesma ofensa moral no prazo de dois anos contados a partir do trânsito em julgado da condenação.

3.8 – DA POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR “ACORDO”

Por fim, encerrando os exemplos trazidos por esse estudo de alterações produzidas pela Lei 13.467/17 e pela MP 808/17 que afetam os médicos, tem-se o chamado acordo na rescisão, bem menos gravosa que as anteriormente citadas.

Até a vigência da reforma trabalhista existiam apenas três formas de dispensa, sendo elas a dispensa sem e com justa causa, além do pedido de demissão do empregado.

Na dispensa sem justa causa, o empregado recebe o aviso prévio, o 13º salário proporcional, férias proporcionais e vencidas, além do terço constitucional, eventualmente saldo de salário, podendo sacar o FGTS integral, tendo direito a uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS e fazendo jus ao seguro-desemprego.

Na modalidade com justa causa, o trabalhador só recebe saldo de salário e férias vencidas.

Quando o empregado realiza o pedido de demissão, recebe o saldo de salário referente aos dias que trabalhou no mês em que não recebeu a contraprestação, férias e 13º proporcional.

Para os poucos médicos que ainda se encontram laborando em regime celetista, desde a vigência reforma trabalhista, em 11 de novembro de 2017, há a previsão para a rescisão do contrato por meio de “comum acordo”.

O art. 484-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/17 possibilita que:

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

Ou seja, na nova modalidade de dispensa o empregado recebe apenas metade do aviso prévio indenizado, ao invés dos 40% da multa do FGTS, 20%, só podendo manejar 80% do FGTS.

Considere-se, apenas para fim exemplificativo, um salário de R\$ 10.000,00 e um vínculo empregatício de médico que tenha durado 10 anos.

O aviso prévio (calculado sem adicional de dias por ano laborado) seria de R\$ 10.000,00. Já o FGTS total depositado seria de R\$ 96.000,00 (sem correção monetária), portanto, a multa de 40% seria de R\$ 38.400,00.

Dessa forma, ocorrendo a dispensa por meio do artigo 484-A da CLT o prejuízo do empregado seria de R\$ 19.200,00 pelos 20% da multa do FGTS e R\$ 5.000,00 pela metade do aviso prévio, em cálculo simples, além de não podem manejar outros R\$ 19.200,00 pelos 20% do valor total do FGTS depositado que não poderá ser manejado,

Essa forma de dispensa, que de fato pode ser favorável quando as partes estiverem verdadeiramente de comum acordo, esconde a possibilidade de coação do empregador em face do empregado.

De acordo com a juíza Noemia Porto, vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)⁴⁴:

“Na prática, o que vai acontecer é que não teremos mais dispensa sem justa causa. Quando o empregador não quiser mais o trabalhador, vai colocar um papel para ele assinar e fica sendo como de comum acordo. É uma das consequências mais nefastas que estamos vendo [da reforma]. O empregador e o empregado não estão em condição de igualdade [de negociação].”

Apesar de se saber que a minoria da classe médica labora com carteira assinada nos dias atuais, essa minoria ainda está sujeita a mais essa forma de pressão ante a hipossuficiência em relação ao seu empregador.

A mentalidade e o discurso de parte da classe médica não deveria ser de aceitação da pejetização, terceirização e demais formas de precarização das

⁴⁴<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25506-reforma-trabalhista-entenda-como-funciona-a-demissao-consensual?highlight=WylI0ODQtYSJd>

condições de trabalho, mas sim o fortalecimento da classe para que as garantias celetistas fossem obedecidas.

4 – CONCLUSÃO

A reforma trabalhista, projeto que era encabeçado por grandes empresários há anos e que nunca tinha encontrado cenário político propício no Congresso, teve em 2017 a sua oportunidade de aprovação. Em meio a diversas medidas impopulares adotadas pelo Governo Federal, sob o manto da necessidade de geração de emprego e da recuperação da economia, argumentos controvertidos, a Lei 13.467/17 foi proposta, discutida e aprovada a “toque de caixa”. Iniciou-se com a ideia de mudança em poucos artigos na Consolidação das Leis Trabalhistas e o produto final foi a modificação de mais de cem artigos, com mudanças substanciais no direito material e processual.

Não houve o devido debate das alterações pretendidas com a sociedade, não houve tempo hábil para que a população conhecesse os pontos que seriam alterados, o debate técnico não aconteceu, especialistas e órgãos ligados ao Direito do Trabalho não foram ouvidos pelo Congresso, estudos comparados com as experiências de outros países que tinham alterado as suas normas trabalhistas recentemente não foram considerados. Sequer existiu clamor social para que mudanças tão profundas fossem realizadas e o resultado não poderia ter sido diferente: reflexos negativos e extremamente danosos para os trabalhadores logo sentidos na prática.

Já no primeiro dia de vigência da reforma, um trabalhador foi condenado a pagar R\$ 8.500,00 em honorários sucumbenciais⁴⁵. Mas esse foi apenas o início e notícias cada vez mais absurdas começaram a surgir, como, por exemplo, o caso do reclamante que foi condenado ao pagamento de R\$ 700.000,00 de honorários sucumbenciais em Rondonópolis/MT⁴⁶. Em Volta

⁴⁵<https://istoe.com.br/trabalhador-na-ba-e-condenado-a-pagar-r-85-mil-em-honorarios-com-nova-regra/>

⁴⁶<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI275538,11049->

Reclamante+e+condenado+a+pagar+mais+de+R+700+mil+de+sucumbencia

Redonda/RJ, uma ex-funcionária do Itaú Unibanco foi condenada ao pagamento de R\$ 67.500,00, também referente aos honorários sucumbenciais⁴⁷. Nesse último caso houve ainda uma peculiaridade: o magistrado entendeu que o valor atribuído à causa pelo advogado da reclamante de R\$ 40.000,00 era incoerente, decidindo por alterar para R\$ 500.000,00, o que influenciou diretamente na condenação da obreira.

Tamanha foi a pressa para a aprovação do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016, que veio a ser posteriormente a Lei 13.467 de 2017, que apenas três dias após entrar em vigência já sofreu diversas alterações por meio da Medida Provisória 808/17, que, a exemplo da própria Lei 13.467/17 tem a sua constitucionalidade profundamente discutida.

No pacote de medidas impopulares do Governo Federal, junto com a malfadada reforma trabalhista estão o congelamento de gastos durante 20 anos, por meio da PEC 55, o congelamento do salário mínimo, a terceirização geral, antes permitida apenas para as atividades-meio das empresas e agora liberada também para as atividades-fim, a extinção do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (SECADI), a desastrosa junção do MEC com o Ministério da Cultura, abertura do Pré-Sal ao capital estrangeiro, são alguns dos exemplos. Em que pese a parte da classe trabalhadora que detém menor poder financeiro ter sido a mais atingida com as diversas políticas adotadas pelo Governo, não há de se olvidar que a classe médica também foi prejudicada.

Dentre alguns dos prejuízos a serem enfrentados pelos médicos estão:

a) Maior insegurança nas contratações por meio de terceirizações do Estado, ante a possibilidade de terceirização geral, aliada ao entendimento recente do STF de que o Estado não pode ser responsabilizado por contrato de trabalho

⁴⁷<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/12/13/juiz-condenacao-ex-funcionaria-itaui.htm>

celebrado pela terceirizada, o que acontece constantemente nas contratações dos municípios com os médicos;

b) A criação do contrato intermitente, que ocasionará maior insegurança para o médico, incerteza quanto aos dias a serem trabalhados durante o mês, redução e imprevisibilidade da remuneração, possibilidade de pagamento de multa por parte do empregado ao patrão e extinção do pagamento de horas de sobreaviso são alguns dos reflexos da modalidade de contratação denominada intermitente;

c) A criação da figura do “hipersuficiente” (aqueles que, cumulativamente, sejam portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios da Previdência Social, qual seja R\$ 11.063,00), que poderá transacionar e renunciar a direitos indisponíveis, previstos no Art. 611-A da CLT, tais quais jornada de trabalho, intervalo intrajornada, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, dentre outros;

d) Possibilidade de alteração dos níveis de adicional de insalubridade, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Com as alterações da reforma trabalhista, pode-se fixar que o grau máximo do adicional seja de 10%, de maneira diversa ao que acontecia anteriormente, que se decidia pela aplicação do grau mínimo (10%), médio (20%) ou máximo (40%). acordo entre as partes poderá versar sobre o lapso temporal em que o trabalhador estará submetido à exposição desses agentes nocivos. Além do mais, se antes da reforma era admitido trabalhar no máximo 6 horas diárias com determinada atividade insalubre, hoje existe a possibilidade de postergar essa jornada;

e) Possibilidade das gestantes laborarem em locais insalubres de grau mínimo ou médio, caso apresentem atestado médico que as autorizem. Por sua vez, as lactantes deverão apresentar atestado médico para que sejam autorizadas a se ausentarem do ambiente insalubre.

Portanto, observando as principais alterações e inovações trazidas pela Lei 13.467/17 para a classe médica, tendo ciência de que nos últimos anos o número de cursos de Medicina cresceu consideravelmente em todo o país⁴⁸ ⁴⁹ e que, conseqüentemente, o número de médicos no mercado de trabalho tem aumentado e continuará crescendo nos próximos anos, considerando ainda a liberação de terceirização de atividade-fim e o recente entendimento do STF no sentido de isentar a Administração Pública das responsabilidades derivadas dos contratos de empregos das empresas pelo Estado terceirizadas, o resultado natural é a precarização nas condições de trabalho da classe médica, redução na remuneração média, tanto no setor privado quanto no público, maior insegurança no cumprimento dos contratos e instabilidade quanto aos recebimentos mensais.

⁴⁸<http://saude.estadao.com.br/noticias/geral,mec-autoriza-abertura-de-37-novos-cursos-de-medicina-no-pais,10000078549>

⁴⁹<http://www.brasil.gov.br/educacao/2017/08/novos-cursos-de-medicina-serao-abertos-em-11-municipios-do-pais>

5 - REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. ***Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II***. 1ª Edição. São Paulo. Boitempo Editorial, 2013.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. ***A formação do mercado de trabalho no Brasil***. São Paulo. Alameda Casa Editorial, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. ***Direito do Trabalho***. 15ª Edição. São Paulo: Editora Forense Ltda, 2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. ***Programa de Responsabilidade Civil***. 5ª Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2004.

CAVALIERI FILHO, Sergio. ***Programa de Responsabilidade Civil***. 3ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de Direito do Trabalho***. 7ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2008.

_____. **DECRETO LEI 5452 DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Visualizada em 05/03/2018.

_____. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Visualizado em 05/03/2018.

_____. **LEI 5764, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em

http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5764.htm. Visualizada em 05/03/2018.

_____. **LEI 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm. Visualizada em 06/03/2018.

_____. **LEI 11.196, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2005**. Altera diversas leis e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Visualizada em 06/03/2018.

_____. **MEDIDA PROVISÓRIA 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Visualizado em 05/03/2018.

_____. **PORTARIA MTB Nº 1129, DE 13 DE OUTUBRO 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho e dá outras providências. Disponível em <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>. Visualizada em 05/03/2018.

_____. **PORTARIA MTB 1293 DE 28 DE DEZEMBRO DE 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-dez-29/ministerio-trabalho-publica-portaria-trabalho-escravo>. Visualizada em 06/03/2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

SCHIAVI, Mauro, **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**, 4ª edição, São Paulo: Editora Ltr, 2011.

<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25506-reforma-trabalhista-entenda-como-funciona-a-demissao-consensual?highlight=Wyl0ODQtYSJd>

<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25256-tudo-o-que-vai-acontecer-no-brasil-apos-a-reforma-trabalhista>

<http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/1003-terceirizacao-e-discutida-em-audiencia-publica-no-rio-de-janeiro>

<https://exame.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-nao-garantira-geracao-de-empregos-diz-oit/>

JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques e D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. **A inconstitucionalidade da tragicômica MP 808/17**. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-29/opiniao-inconstitucionalidade-tragicomica-mp-80820172>

<https://dicionariodoaurelio.com/trabalho>

PERNÍAS, Tomas Perleto. **O médico e o monstro – A reforma trabalhista e o exercício da medicina no Brasil**. 2017. Disponível em <https://diplomatique.org.br/o-medico-e-o-monstro-a-reforma-trabalhista-e-o-exercicio-da-medicina-no-brasil/>

<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/12/27/caged-novembro-2017-saldo-empregos-carteira-assinada.htm>

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/12/13/juiz-condenacao-ex-funcionaria-itaui.htm>

<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1947679-analistas-projetam-estagnacao-no-emprego-no-brasil-em-2018.shtml>

FERNANDES, Marcela. **O impacto da reforma trabalhista na criação de empregos até agora. 2018.** Disponível em:

https://www.huffpostbrasil.com/2018/02/08/o-impacto-da-reforma-trabalhista-na-criacao-de-empregos-ate-agora_a_23355807/

<https://istoe.com.br/trabalhador-na-ba-e-condenado-a-pagar-r-85-mil-em-honorarios-com-nova-regra/>

<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI275538,11049-Reclamante+e+condenado+a+pagar+mais+de+R+700+mil+de+sucumbencia>

http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/d95149a3-a952-47a1-b15d-44c2d77f44f6!/ut/p/z0/jYzJDolwFEV_BRcsm9fWYsMSiSFliLrDbsxjtAplahz-XvwB4_LcnHtAQQbK4EM3aHVvsF34rDYXFIERbw80iZKjpMGJpbs4YjykEvagfgtLgU9pmDagBrRXok3dQ1b6HhM-rgn6HidCliM580oiRMFLKWsh6s33qm_jqAJQRW9s9bKQdYN16YwtOmXI6G6YKjOjS5fZMb3VhcbZpX_Vh7vK389g9QFZwOM6/

<https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2017/05/clemente-ganz-lucio-diretor-tecnico-do-dieese-afirma-que-projeto-de-reforma-precariza-trabalho>

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246>

<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=359907>

<https://www.unimed.coop.br/home/sistema-unimed/cooperativismo>

6 - ANEXOS

FORMULÁRIO

IDENTIFICAÇÃO

ENTREVISTADO 1

Instituição e ano em que se formou: UNIVASF 2013

Possui residência médica? Qual? SIM, CIRURGIA GERAL

Possui especialização? Qual? SIM, COLOPROCTOLOGIA

Possui mestrado? NÃO

Cidades em que atua/atuou: PETROLINA, JUAZEIRO, ITIÚBA

TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA

Já trabalhou com carteira assinada? SIM

Caso a resposta seja **sim**:

Quem foi o empregador e quanto tempo durou o vínculo? 4 ANOS

Qual era o salário médio? R\$ 5.000,00

Qual era a sua jornada de trabalho? 18 HORAS SEMANAIS

Havia controle de jornada? SIM

De que forma? Ponto eletrônico, controle visual, folha de ponto... FOLHA DE PONTO

Laborava em hora extra? NÃO

Recebia os valores das horas extras? --

Teve férias remuneradas? SIM

Recebia valores de sobreaviso? NÃO

O FGTS era depositado? SIM

Quando o vínculo se extinguiu, foi por dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa ou pediu demissão? DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Marque com um " x" as verbas que recebeu pela rescisão do contrato:

Aviso Prévio 13º proporcional Férias proporcionais Seguro desemprego

FGTS 40% do FGTS

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um emprego com carteira assinada? BENEFÍCIOS – RESPALDO DA LEI TRABALHISTA, FÉRIAS REMUNERADAS, LICENÇA SE ADOECER. PREJUÍZOS – ALTAS TRIBUTAÇÕES

TRABALHO COMO PJ

Já precisou abrir uma PJ? SIM

Qual era o seu objetivo ao abrir a PJ? FOI NECESSÁRIO. CONTRATANTE SE NEGAVA A CONTRATAR PESSOA FÍSICA

Quantas vezes necessitou da PJ para prestar serviços? DUAS

Já se viu obrigado(a) a ter uma PJ para conseguir uma vaga de trabalho? SIM

Quem era o contratante? TERCEIRIZADA DO ESTADO DA BAHIA

Atendia por convênio, particular ou ambos? AMBOS

Sabe a porcentagem média de seus recebimentos sobre cada atendimento realizado? NÃO

Trabalhou/trabalha há quanto tempo como PJ? 6 MESES

Os seus colegas de profissão também eram contratados como PJ? SIM

Alguma exceção? RARAS

Qual a sua jornada de trabalho? 20 HORAS SEMANAIS

Alguém controla as suas atividades, horários de chegada e saída, frequência?
NÃO

Caso você não possa ir trabalhar em um determinado dia, qual o procedimento a ser adotado? NENHUM. APENAS DESCONTO DA REMUNERAÇÃO

Quando foi desligado(a), recebeu algum valor adicional? NÃO

Teve aviso prévio? NÃO

Quanto tempo entre o comunicado de dispensa e a sua efetivação? IMEDIATA

Por trabalhar como PJ, você adota alguma medida que possa de certa forma compensar a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias? Por exemplo: investimentos, previdência privada, poupança, recolhimento de INSS como contribuinte individual... SEMPRE, NÃO TENHO PROTEÇÃO PARA A MINHA VELHICE

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um trabalho como PJ? BENEFÍCIO – BAIXA TRIBUTAÇÃO. PREJUÍZO – NÃO TENHO DIREITO A FÉRIAS REMUNERADAS OU A ADOECER

Defina sucintamente o que é a PJ para a sua área:

PERGUNTAS DIVERSAS

Já fez parte de alguma cooperativa médica? Se sim, explique quais os fatos que te motivaram a ingressar na cooperativa.

Exerce atividades como autônomo(a) (em consultório)? NÃO

Existe distinção entre o desenvolvimento das suas atividades através dos diferentes vínculos? APENAS DIREITOS PERDIDOS

FORMULÁRIO**IDENTIFICAÇÃO**

ENTREVISTADO 2

Instituição e ano em que se formou: EBMSP 2010

Possui residência médica? Qual? Sim; ginecologia e obstetrícia

Possui especialização? Qual? não

Possui mestrado? não

Cidades em que atua/atuou: Salvador, Aracaju, Nossa Senhora das Dores

TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA

Já trabalhou com carteira assinada? Sim

Caso a resposta seja **sim**:

Quem foi o empregador e quanto tempo durou o vínculo? Hospital Santa Izabel, 4 meses

Qual era o salário médio? R\$ 10.000,00

Qual era a sua jornada de trabalho? Plantão de 36h seguidas no fim de semana a cada 15 dias

Havia controle de jornada? Sim

De que forma? Ponto eletrônico, controle visual, folha de ponto... Ponto eletrônico

Laborava em hora extra? Não laborava em hora extra

Recebia os valores das horas extras? Não

Teve férias remuneradas? Tive férias remuneradas

Recebia valores de sobreaviso? Não fazia sobreaviso

O FGTS era depositado? FGTS depositado

Quando o vínculo se extinguiu, foi por dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa ou pediu demissão? Pedi demissão por conta das condições de trabalho

Marque com um “ x” as verbas que recebeu pela rescisão do contrato:

Aviso Prévio 13º proporcional Férias proporcionais Seguro desemprego

FGTS 40% do FGTS

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um emprego com carteira assinada? Benefícios: direito a férias, 13, licença maternidade

TRABALHO COMO PJ

Já precisou abrir uma PJ? Sim

Qual era o seu objetivo ao abrir a PJ? Conseguir trabalhar

Quantas vezes necessitou da PJ para prestar serviços? Sim, mais de uma vez

Já se viu obrigado(a) a ter uma PJ para conseguir uma vaga de trabalho? Sim, obrigada eh a palavra

Quem era o contratante? Hapvida

Atendia por convênio, particular ou ambos? Convênio Hapvida

Sabe a porcentagem média de seus recebimentos sobre cada atendimento realizado? Em média 18%

Trabalhou/trabalha há quanto tempo como PJ? Não trabalho atualmente por PJ

Os seus colegas de profissão também eram contratados como PJ? Sim

Alguma exceção? Não

Qual a sua jornada de trabalho? Atualmente tenho horário flexível e agendo meus atendimentos particulares e por convênio em turnos

Alguém controla as suas atividades, horários de chegada e saída, frequência?

Sim

Caso você não possa ir trabalhar em um determinado dia, qual o procedimento a ser adotado? No particular simplesmente não recebo; no convênio além de não de receber nada tenho obrigação de repor os atendimentos se houve autorização dos procedimentos pra mim

Quando foi desligado(a), recebeu algum valor adicional? Abri mão do aviso prévio

Teve aviso prévio? Abri mão do aviso prévio

Quanto tempo entre o comunicado de dispensa e a sua efetivação?

Por trabalhar como PJ, você adota alguma medida que possa de certa forma compensar a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias? Por exemplo: investimentos, previdência privada, poupança, recolhimento de INSS como contribuinte individual...: Ainda não, mas sei da necessidade

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um trabalho como PJ? Benefícios: atualmente menor percentagem de descontos. Prejuízo: falta de garantias

Defina sucintamente o que é a PJ para a sua área:

PERGUNTAS DIVERSAS

Já fez parte de alguma cooperativa médica? Se sim, explique quais os fatos que te motivaram a ingressar na cooperativa. Não

Exerce atividades como autônomo(a) (em consultório)? Não

Existe distinção entre o desenvolvimento das suas atividades através dos diferentes vínculos? Não

FORMULÁRIO**IDENTIFICAÇÃO**

ENTREVISTADO 3

Instituição e ano em que se formou: ESCOLA BAHIANA DE MEDICINA E SAÚDE PÚBLICA - 2009

Possui residência médica? Qual? CLÍNICA MÉDICA + ENDOCRINOLOGIA

Possui especialização? Qual?

Possui mestrado? NÃO

Cidades em que atua/atuou: PAULO AFONSO/BA E SÃO PAULO/SP

TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA

Já trabalhou com carteira assinada? SIM

Caso a resposta seja **sim**:

Quem foi o empregador e quanto tempo durou o vínculo? INSTITUTO DO CÂNCER DO ESTADO DE SÃO PAULO (ICESP) – DUROU ~1 ANO E 6 MESES

Qual era o salário médio? 1300 REAIS

Qual era a sua jornada de trabalho? 24H MENSAIS

Havia controle de jornada? SIM

De que forma? Ponto eletrônico, controle visual, folha de ponto... PONTO ELETRONICO

Laborava em hora extra? NÃO

Recebia os valores das horas extras? SEM EFEITO

Teve férias remuneradas? NÃO TIVE PORQUE SAÍ ANTES DO VENCIMENTO DAS FÉRIAS

Recebia valores de sobreaviso? NÃO

O FGTS era depositado? SIM

Quando o vínculo se extinguiu, foi por dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa ou pediu demissão? PEDI DEMISSÃO

Marque com um "x" as verbas que recebeu pela rescisão do contrato:

Aviso Prévio 13º proporcional Férias proporcionais Seguro desemprego

FGTS 40% do FGTS

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um emprego com carteira assinada? BENEFÍCIOS: FÉRIAS REMUNERADAS PREJUÍZOS: BAIXA REMUNERAÇÃO.

TRABALHO COMO PJ

Já precisou abrir uma PJ? SIM

Qual era o seu objetivo ao abrir a PJ? PRECISEI PARA PODER TRABALHAR COMO MÉDICA

Quantas vezes necessitou da PJ para prestar serviços? 90% DOS EMPREGOS QUE JÁ TIVE TINHAM PJ COMO EXIGÊNCIA.

Já se viu obrigado(a) a ter uma PJ para conseguir uma vaga de trabalho? SIM

Quem era o contratante? NOVAMED/NOTREDAME-INTERMEDICA/POROTO SEGURO/CARE PLUS/ONE HEALTH

Atendia por convênio, particular ou ambos? CONVÊNIO

Sabe a porcentagem média de seus recebimentos sobre cada atendimento realizado? RECEBIA POR HORA TRABALHADA E NÃO POR ATENDIMENTO

Trabalhou/trabalha há quanto tempo como PJ? 4 ANOS

Os seus colegas de profissão também eram contratados como PJ? SIM

Alguma exceção? NÃO

Qual a sua jornada de trabalho? ~60H SEMANAIS

Alguém controla as suas atividades, horários de chegada e saída, frequência?
SIM

Caso você não possa ir trabalhar em um determinado dia, qual o procedimento a ser adotado? PRECISO AVISAR COM O MÁXIMO DE ANTECEDÊNCIA POSSÍVEL

Quando foi desligado(a), recebeu algum valor adicional? EM APENAS UMA OCASIÃO DEVIDO QUEBRA DE CONTRATO DA PARTE DA PORTO SEGURO

Teve aviso prévio? NO CASO DA PORTO SEGURO, ME DERAM A OPÇÃO DE TRABALHAR 30 DIAS OU DE RECEBER O SALÁRIO CORRESPONDENTE E A 30 DIAS – FIQUEI COM A SEGUNDA OPÇÃO

Quanto tempo entre o comunicado de dispensa e a sua efetivação? IMEDIATA

Por trabalhar como PJ, você adota alguma medida que possa de certa forma compensar a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias? Por exemplo: investimentos, previdência privada, poupança, recolhimento de INSS como contribuinte individual... SIM – INVESTIMENTOS

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um trabalho como PJ? BENEFÍCIOS: LIBERDADE PROFISSIONAL, MENOR CARGA TRIBUTÁRIA, MAIOR AUTONOMIA PARA ORGANIZAR HORÁRIO DE TRABALHO, OPÇÃO DE ESCOLHER ONDE QUERO INVESTIR MEU DINHEIRO. PREJUÍZOS: AUSÊNCIA DE FÉRIAS REMUNERADAS.

Defina sucintamente o que é a PJ para a sua área: ESSENCIAL.

PERGUNTAS DIVERSAS

Já fez parte de alguma cooperativa médica? Se sim, explique quais os fatos que te motivaram a ingressar na cooperativa. NÃO

Exerce atividades como autônomo(a) (em consultório)? SIM

Existe distinção entre o desenvolvimento das suas atividades através dos diferentes vínculos? EXISTE. TRABALHO COMO PJ EM EMPRESAS/CLÍNICAS QUE PAGAM A HORA, O QUE OFERECE MAIS ESTABILIDADE FINANCEIRA; ATENDENDO EM CONSULTÓRIO TENHO MAIOR AUTONOMIA COM A AGENDA, MAS TENHO TAMBÉM MAIS CUSTO COM CONSULTORIO.

FORMULÁRIO**IDENTIFICAÇÃO**

ENTREVISTADO 4

Instituição e ano em que se formou: Escola Baiana de Medicina, ano 1976

Possui residência médica? Qual? Ginecologia e obstetrícia

Possui especialização? Qual? Ginecologia e obstetrícia

Possui mestrado? Não

Cidades em que atua/atuou: Salvador, Camaraçari, Madre de Deus, Santo Amaro, Simões Filho, Itaparica, Mata de São João.

TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA

Já trabalhou com carteira assinada? Sim

Caso a resposta seja **sim**:

Quem foi o empregador e quanto tempo durou o vínculo? Fundacao José Silveira, 2 anos. Instituto de Gestão e Humanização IGH 3 anos.

Qual era o salário médio? R\$ 1.800,00 reais por mês pela José Silveira. R\$ 3.500,00 reais por mês pela IGH.

Qual era a sua jornada de trabalho? 120hrs mensais

Havia controle de jornada? Sim

De que forma? Ponto eletrônico, controle visual, folha de ponto... : Folha de ponto.

Laborava em hora extra? Não

Recebia os valores das horas extras? Não

Teve férias remuneradas? Sim

Recebia valores de sobreaviso? Não trabalhava de sobre aviso.

O FGTS era depositado? As vezes sim, as vezes não

Quando o vínculo se extinguiu, foi por dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa ou pediu demissão? Pediu Demissão

Marque com um "x" as verbas que recebeu pela rescisão do contrato:

Aviso Prévio 13º proporcional Férias proporcionais Seguro desemprego

FGTS 40% do FGTS

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um emprego com carteira assinada? Benefícios: Direitos garantidos por lei. Malefícios: não receber esses direitos.

TRABALHO COMO PJ

Já precisou abrir uma PJ? Sim

Qual era o seu objetivo ao abrir a PJ? Continuar no mercado de trabalho

Quantas vezes necessitou da PJ para prestar serviços? 2 vezes

Já se viu obrigado(a) a ter uma PJ para conseguir uma vaga de trabalho? Sim

Quem era o contratante? IGH

Atendia por convênio, particular ou ambos? Não

Sabe a porcentagem média de seus recebimentos sobre cada atendimento realizado? Não

Trabalhou/trabalha há quanto tempo como PJ? 5 anos

Os seus colegas de profissão também eram contratados como PJ? Sim

Alguma exceção? Alguns eram estatutários

Qual a sua jornada de trabalho? 120 hrs mensais para

Alguém controla as suas atividades, horários de chegada e saída, frequência?
Sim

Caso você não possa ir trabalhar em um determinado dia, qual o procedimento a ser adotado? Tomo falta

Quando foi desligado(a), recebeu algum valor adicional? Ainda não fui desligada

Teve aviso prévio? Não

Quanto tempo entre o comunicado de dispensa e a sua efetivação? Na mesma hora.

Por trabalhar como PJ, você adota alguma medida que possa de certa forma compensar a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias? Por exemplo: investimentos, previdência privada, poupança, recolhimento de INSS como contribuinte individual... : Tudo isso.

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um trabalho como PJ? Malefícios: não receber os direitos e ter que por conta própria para ter garantias. Benefícios: se manter no mercado de trabalho

Defina sucintamente o que é a PJ para a sua área: É trabalhar sem garantia.

PERGUNTAS DIVERSAS

Já fez parte de alguma cooperativa médica? Se sim, explique quais os fatos que te motivaram a ingressar na cooperativa: sim, os contratos de trabalho só eram feitos através de cooperativa.

Exerce atividades como autônomo(a) (em consultório)? Não.

Existe distinção entre o desenvolvimento das suas atividades através dos diferentes vínculos? Não.

FORMULÁRIO**IDENTIFICAÇÃO**

ENTREVISTADO 5

Instituição e ano em que se formou: Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) -2015

Possui residência médica? Qual? Conclusão apenas em 2019 (Clínica Médica)

Possui especialização? Qual? Sim . Atenção Básica

Possui mestrado? Não

Cidades em que atua/atuou: Juazeiro , Petrolina, Jaguarari, Abaré, Senhor do Bonfim

TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA

Já trabalhou com carteira assinada? Sim

Caso a resposta seja **sim**:

Quem foi o empregador e quanto tempo durou o vínculo? FESF-SUS (trabalho atualmente-início do vínculo maio 2017);

Qual era o salário médio? 3600

Qual era a sua jornada de trabalho? 12h/semanais

Havia controle de jornada? sim

De que forma? Ponto eletrônico, controle visual, folha de ponto...: folha de ponto

Laborava em hora extra? Não

Recebia os valores das horas extras? Não

Teve férias remuneradas? Primeira férias será em Junho de 2018

Recebia valores de sobreaviso? Não

O FGTS era depositado? Sim

Quando o vínculo se extinguiu, foi por dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa ou pediu demissão? Permaneço na empresa

Marque com um "x" as verbas que recebeu pela rescisão do contrato:

Aviso Prévio 13º proporcional Férias proporcionais Seguro desemprego

FGTS 40% do FGTS

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um emprego com carteira assinada? Benefícios (maior estabilidade financeira); Prejuízos (carga tributária)

TRABALHO COMO PJ

Já precisou abrir uma PJ? Não

Qual era o seu objetivo ao abrir a PJ?

Quantas vezes necessitou da PJ para prestar serviços? nenhuma

Já se viu obrigado(a) a ter uma PJ para conseguir uma vaga de trabalho? Não

Quem era o contratante? Não se enquadra

Atendia por convênio, particular ou ambos? Não se enquadra

Sabe a porcentagem média de seus recebimentos sobre cada atendimento realizado? Não se enquadra

Trabalhou/trabalha há quanto tempo como PJ? Não se enquadra

Os seus colegas de profissão também eram contratados como PJ? Não se enquadra

Alguma exceção? Não se enquadra

Qual a sua jornada de trabalho? Não se enquadra

Alguém controla as suas atividades, horários de chegada e saída, frequência?

Não se enquadra

Caso você não possa ir trabalhar em um determinado dia, qual o procedimento a ser adotado? Não se enquadra

Quando foi desligado(a), recebeu algum valor adicional? Não se enquadra

Teve aviso prévio? Não se enquadra

Quanto tempo entre o comunicado de dispensa e a sua efetivação? Não se enquadra

Por trabalhar como PJ, você adota alguma medida que possa de certa forma compensar a ausência de garantias trabalhistas e previdenciárias? Por exemplo: investimentos, previdência privada, poupança, recolhimento de INSS como contribuinte individual... Não se enquadra

Consegue apontar os benefícios e prejuízos decorrentes de um trabalho como PJ? Não se enquadra

Defina sucintamente o que é a PJ para a sua área: Menor carga tributária

PERGUNTAS DIVERSAS

Já fez parte de alguma cooperativa médica? Se sim, explique quais os fatos que te motivaram a ingressar na cooperativa. Não

Exerce atividades como autônomo(a) (em consultório)? Não

Existe distinção entre o desenvolvimento das suas atividades através dos diferentes vínculos? Vínculo único empregatício COM CARTEIRA ASSINADA.